



## DOCUMENTO DE FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE LA AECI

**Código del proyecto:**

**Unidad de la AECI proponente:**

**Título del proyecto:** Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral—Se facilita la inserción y permanencia laboral de jóvenes excluidos del sistema educativo formal, personas desempleadas de áreas rurales y urbano-marginales en edades de 18 a 35 años, personas desempleadas, subempleadas y desocupadas del sector informal y de las mujeres jóvenes, jefas de familia, transversalizando las dos categorías anteriores.



**AECI**

**Fecha de elaboración del presente documento:**

El presente documento se elaboró en Julio de 2005

**1.- DATOS DE PRESENTACION DEL PROYECTO**

**Título del proyecto:** Formación Ocupacional e Inserción Laboral

**País/Área geográfica:** Costa Rica—Centroamérica

**Código clave y sector AECI:**

**Código y sector CAD:**

**Contraparte:**

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Nacional de Empleo)

Ministerio de Educación Pública (Educación Técnico- Profesional)

Instituto Nacional de Aprendizaje

**Por qué entidades participantes y a qué título:**

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (Asistencias Técnicas)

**\*Locales:**

**\*Españolas:**

**\* Otras:**

**Por qué proyecto presentado por:**

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública e Instituto Nacional de Aprendizaje.

**Por qué proyecto presentado a:**

Oficina Técnica de Cooperación de Costa Rica; Subdirección General de Cooperación con México, América Central y Caribe.



AECI

**Fecha e instrumento de aprobación:**

\* **Comisión mixta**

- **Otros (especificar)**

## **2.- PERÍODO DE REALIZACIÓN**

**Fecha prevista de inicio:** 2005

**Fecha prevista de finalización:** 2009

**Periodo total de ejecución del proyecto (en meses):** 48 meses

## **3.- FINANCIACIÓN**

**COSTE TOTAL:**

**-Aportación AECI:**

**Desglosar cuantía por:**

\_\_\_ **Subvención AECI**

\_\_\_ **Contratación**

\_\_\_ **Ejecución directa**

\_\_\_ **Otras:**

**-Otras aportaciones disponibles:**

\***Locales:**

\***Españolas:** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España

\***Otras entidades:**

**Procedimiento ejecución del proyecto. Describir brevemente. (Se desarrolla en detalle en el apartado 6).**

### **Descripción Resumida del Proyecto;**

El Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral de Costa Rica forma parte



**AECI**

del Programa Regional para Centroamérica, que incluye a los seis países del área y República Dominicana.

Responde a una iniciativa de la Agencia Española de Cooperación y de las Instituciones Gubernamentales Costarricenses, que por sus funciones y competencias, están implicadas en las políticas de inserción y formación. Estas instituciones son:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Nacional de Empleo), Ministerio de Educación Pública (Educación Técnico-Profesional) e Instituto Nacional de Aprendizaje (I.N.A.).

Este Programa pretende facilitar la inserción laboral de colectivos desfavorecidos (jóvenes, mujeres, trabajadores desocupados), a través de acciones de formación y capacitación profesional, y de la puesta en marcha de acciones de acompañamiento a la inserción en el mercado de trabajo, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena. Estas acciones están orientadas a incrementar la empleabilidad de las personas participantes en el programa.

Los resultados esperados por el Programa son 7:

-Aumentar la convergencia entre la oferta de formación ocupacional y la demanda del mercado laboral formal e informal de Guanacaste y Desamparados.

-Mejorar la calidad de la oferta de formación ocupacional.

-Aumentar la cobertura de la oferta de formación ocupacional.

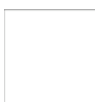
-Agilizar y fortalecer la coordinación interinstitucional entre los organismos con competencias en Formación Ocupacional e Inserción Laboral.

-Generar políticas e instrumentos sostenibles para la implementación del servicio de intermediación de empleo en las zonas de intervención del proyecto.

-Extender a las zonas de intervención del proyecto el servicio de información y orientación laboral con equidad.

-Establecer un ambiente propicio para las iniciativas de autoempleo.

Los tres primeros resultados atañen directamente al Instituto Nacional de Aprendizaje, junto con el Ministerio de Educación Pública, y los resultados restantes, fundamentalmente, al Ministerio de Trabajo, como órgano rector de las Políticas de



AECI

Empleo, en forma coordinada con las otras instituciones, que también forman parte del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación.

Como procedimiento, se pretende establecer un Itinerario de Inserción, que, a través de una serie concatenada de actuaciones, permita a los grupos-meta incrementar los niveles de empleabilidad, y por ende, sus posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Como base de partida, se tendrán en cuenta los diagnósticos del INA que ya se cuentan a nivel de las regiones en el marco del Plan Vida Nueva, así como sus diagnósticos de determinación de necesidades en el ámbito regional.

Se preseleccionará a las personas integrantes de la población meta, para su participación en el programa, teniendo en cuenta criterios de flexibilidad y homogeneidad.

Se implementarán acciones formativas que respondan a las necesidades surgidas, tanto de dichos diagnósticos como de los generados por el proyecto, y se establecerán los mecanismos adecuados de nivelación de competencias básicas, cuando ello fuera necesario.

Será necesario hacer propuestas de flexibilización para hacer más accesibles los servicios de formación profesional y capacitación, tanto desde el punto de vista de los requisitos de acceso, horarios etc., como en la necesidad de habilitar becas y subsidios, que aún existiendo ya en gran medida, no logran llegar a toda la población que los requiere.

La elaboración de programas de validación de la formación empírica, así como del currículum oculto, con enfoque de género, deberá favorecer la certificación ocupacional de un cierto porcentaje de los componentes de la población-meta. Para ello, resulta también necesario el diseño e implementación de un programa de certificación profesional, como parte de las fases del proyecto.

Establecer mecanismos efectivos de formación para la reconversión laboral, revisando y proponiendo los instrumentos legales necesarios para crear un marco eficiente de apoyo a la reconversión, junto con un diagnóstico de necesidades de actualización y cursos de capacitación para la misma, son las medidas que se preveen para adaptar a los trabajadores con formación obsoleta a las nuevas exigencias del mercado.

Fortalecer y articular el sistema nacional de empleo (información, orientación e intermediación), conlleva necesariamente a fortalecer también al Ministerio de Trabajo



AECI

y Seguridad Social y al INA, ya que son los responsables de administrar la plataforma electrónica de dicho sistema, para ejercer de manera más efectiva sus competencias en la materia y ejercer la rectoría que en derecho les corresponde sobre el tema del empleo y la inserción laboral. En este esfuerzo, será muy importante todo lo relativo a la creación de un Observatorio del mercado laboral a nivel nacional, que pudiera también servir como un factor de integración regional.

La relación del Ministerio con las agencias privadas de colocación, no reguladas en Costa Rica, junto con la necesaria territorialización de los Servicios Públicos de Empleo, completarían las tareas más importantes a desarrollar en este ámbito.

Por último, establecer un entorno propicio para las iniciativas de autoempleo pasa por fortalecer las actitudes y aptitudes emprendedoras de la población, cuya meta es, ampliar el acceso a recursos financieros, y establecer mecanismos eficaces de información, asesoría, y acompañamiento, así como, utilizar los recursos y programas existentes para estos fines de manera más eficaz y coordinada.

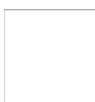
### **Fortalecimiento Institucional**

El fortalecimiento Institucional es uno de los ejes prioritarios en las acciones propiciadas por la Cooperación Española, y en este caso, la Institución más débil y la que necesariamente deberá verse fortalecida de forma notable es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tanto en lo que se refiere al establecimiento de un Servicio Público de Empleo eficaz y dimensionado, de acuerdo con las necesidades del país, como por lo que hace a la necesidad de contar con información periódica y de recogida permanente sobre el mercado de trabajo, tanto interna como externa, de manera que sea analizable y útil para la toma informada de decisiones, tanto a nivel técnico, como político.

Las otras dos Instituciones actoras, Ministerio de Educación Pública e I.N.A, son entes con capacidades de gestión y medios muy importantes, y están en óptimas condiciones de participar con éxito en el proyecto, no sólo por su calidad y cantidad de recursos instalados (centros, talleres, maquinaria, metodología, etc...), sino también por el número y calidad de sus técnicos, docentes, orientadores, metodólogos etc.

### **Participación Coordinada de las Instituciones**

Otro de los rasgos característicos de la Cooperación Española es facilitar la participación coordinada entre las Instituciones, desarrollando un sistema integrado de colaboración y participación.



AECI

Por esto, la propuesta para Costa Rica se basa en un modelo colaborativo, que aunque en la práctica resulte más complejo, puede desarrollar vías de relación e integración entre las diversas instituciones actoras, generando sinergias de actuación coordinada muy beneficiosas para los usuarios del programa.

Además, en este caso, hay varias instituciones que participan de las competencias en materia de información, orientación e intermediación, aunque éstas estén limitadas a determinados colectivos, alumnos, en los casos del INA y del Ministerio de Educación, lo que hace aún más necesaria la coordinación con el Ministerio de Trabajo, llamado por naturaleza a ejercer funciones de rectoría y a la atención de la población desempleada.

Se requiere, por tanto, aquí, la participación coordinada de las tres instituciones clave: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública e I.N.A., para que además de los efectos anteriormente descritos, se ayude a crear una cultura colaborativa, que elimine las actuales disfunciones entre las instituciones, estableciendo cauces que faciliten los procesos de capacitación ajustados a las necesidades del mercado, los procesos de acompañamiento a la inserción, y los mecanismos más eficaces para el fomento del autoempleo.

### **La descentralización y el desarrollo local**

Costa Rica aún es un país fuertemente centralizado, y las zonas alejadas del área de influencia de la capitalidad se encuentran muy al margen de la toma de decisiones políticas, y presentan niveles y posibilidades de desarrollo desiguales. Por ello, este programa debe también facilitar el acercamiento de los poderes públicos y de las Instituciones a las necesidades y requerimientos de éstas poblaciones, y brindar mayores posibilidades, no sólo de inserción laboral, sino de inclusión social.

Con ello, podría paliarse también el efecto de las migraciones interiores del campo a la ciudad, y controlar asimismo, un poco mejor, el efecto de las llegadas de emigrantes desde otros países de la subregión, fundamentalmente, Nicaragua.

El Proyecto prevé actuar en la fase de experiencia piloto en un cantón urbano y una provincia rural, que presentan la suma de esos efectos, aunado a altos índices de desempleo, pero que al mismo tiempo poseen posibilidades endógenas de desarrollo y empleo que es preciso aprovechar.

Será muy importante y beneficioso instalar oficinas de empleo, en red con los servicios centrales, capaces de actuar en el ámbito de la orientación e intermediación, sirviendo también de antenas, atentas al comportamiento del mercado de trabajo en la zona.



**AECI**

Esta necesidad sería atendida a través del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, según lo dispuesto en los artículos 8 (inciso d) y 10 (todos los incisos) del decreto MTSS- 29219.

Dar participación a las poblaciones y comunidades en los procesos de Planificación, Ejecución y Evaluación del Programa deberá permitirnos obtener mucha información sobre el entorno y sus necesidades, utilizar los recursos disponibles y ayudar a desarrollarlos, y generar compromisos para una mayor y mejor estrategia de actuación que, en definitiva, asegurará de manera más consistente la sostenibilidad de las acciones.

#### **4- CONTEXTO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN**

##### **4-1 Ubicación geográfica**

Costa Rica es uno de los países que integran la subregión de Centroamérica, y limita al norte con Nicaragua, al sur con Panamá, al oeste con el Océano Pacífico y al este con el Océano Atlántico y el Mar Caribe.

Costa Rica tiene una extensión de 50.660 km<sup>2</sup>, y una población de 4.089.609 habitantes (2002) (4), de la que aproximadamente el 59,5% es población urbana, con una previsión de que alcance el 66,5% para el 2015. Está dividida en siete provincias: San José, Heredia, Cartago, Alajuela, Guanacaste, Puntarenas y Limón.

##### **4-2 Contexto Económico y de Empleo**

Tiene un PIB per cápita de 9.460 \$USA para 2001, y desde el punto de vista económico, "la actividad económica en el período 1997-2001 creció en promedio a un ritmo relativamente elevado, 5,1%, el tercero más alto en Latinoamérica.

No obstante, este crecimiento mostró fuertes fluctuaciones a lo largo del periodo, con un claro deterioro en el 2000 y 2001. Posteriormente, se dio una leve recuperación en el 2002 cuando la economía creció un 2,8%.

La estabilidad económica se mantuvo, aunque con una inflación relativamente alta y un deterioro en la estabilidad externa. La evolución de la economía también se caracterizó por marcadas desigualdades, tanto en el crecimiento de las ramas de actividad económica y la composición de la demanda, como en la distribución del ingreso entre los distintos grupos sociales.

Estas características generales del comportamiento económico reflejaron la estrategia de desarrollo seguida por el país, el efecto de la política económica, problemas



**AECI**

estructurales de la economía, así como la intensidad y variedad de factores de origen externo que también incidieron". El crecimiento económico se originó en la atracción de inversión extranjera, estrategia que tuvo un carácter más selectivo que la seguida en los años ochenta para la promoción de las exportaciones.

A pesar de este crecimiento económico, las ventajas no se tradujeron en la mejora de las condiciones de vida de la población. Las desigualdades se originaron en el crecimiento desigual del sector real de la economía, producto a su vez, de la estrategia de desarrollo seguida y el impacto de una política monetaria restrictiva.

Todo ello incidió en la generación de oportunidades de empleo, aunque si bien hubo un aumento en el número de empleos, éste fue insuficiente en comparación con el crecimiento de la fuerza de trabajo, así como en la calidad de estos empleos, ya que se produjo un incremento en la tasa de subempleo.

Así, aproximadamente la mitad de los ingresos por exportaciones de Costa Rica proceden de las zonas francas (2.618,1 millones de \$USA de los 5.252,9 millones \$USA del total de exportaciones en 2002). Los productos agrícolas (café, plátanos, productos cárnicos, azúcar y cacao) representan un total de 1.248,9 millones de \$USA de las exportaciones en el mismo año.

Los principales sectores de la industria manufacturera y de transformación son los siguientes: procesamiento de alimentos, textiles, productos químicos y derivados del plástico. Las nuevas industrias de transformación incluyen: aluminio (como consecuencia del descubrimiento de depósitos de bauxita), microprocesadores y productos informáticos. El consumo energético se basa en el petróleo y en la hidroelectricidad.

El sector servicios se basa sobre todo en el turismo, que es una de las mayores fuentes de entradas de divisas en el país (1.078 millones de \$USA de ingreso de divisas por turismo en 2002), con casi un millón de visitantes anuales a sus parques nacionales y más de un millón de turistas en ese mismo año. El principal mercado comercial de Costa Rica es Estados Unidos. Este aumento del turismo ha impactado en algunas zonas del país, sobre las zonas costeras, como es el caso de la provincia de Guanacaste.

A pesar de la estabilidad económica y los logros conseguidos en cuanto al crecimiento de los índices macroeconómicos, la asignatura pendiente de Costa Rica está relacionada con la equidad. Los índices de pobreza, sin apenas cambios desde 1994, se redujeron levemente. A pesar de ello, en el año 2002 el 19% de la población urbana y el 27% de la población rural eran pobres (en los índices de pobreza extrema encontramos el 4% de la población urbana y el 10% de la población rural).

<b>POBLACIÓN OCUPADA POR RAMA DE ACTIVIDAD</b>	<b>1973</b>	<b>1984</b>	<b>2004</b>
TOTAL	542.330	746.860	1.653.879
Agricultura, caza y silvicultura	38,2	32,4	14,3
Explotación de minas y canteras	0,3	0,2	0,2



**AECI**

Industrias manufactureras	12,6	13,8	13,9
Electricidad, gas y agua	1,0	1,2	1,4
Construcción	6,9	5,3	6,5
Comercio al por mayor y al por menor	12,2	11,4	19,9
Transporte, almacenaje, telecomunicaciones	4,5	2,7	5,8
Establecimientos financieros	2,5	2,7	2,2
Servicios Comunales	21,6	23,2	3,8
Actividad no bien especificada	0,2	7,1	0,3
<b>Fuente: Estado de la Nación 2003 y encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2004</b>			

Observando el porcentaje de población ocupada por rama de actividad y años, en los últimos 30 años se ha producido una importantísima reducción de la población ocupada en agricultura, mientras que la industria manufacturera ha crecido (aunque cada vez menos en empresas tradicionales de procesamiento y transformación, y más en empresas en régimen de maquila en zonas francas). El sector servicios y el comercio persisten en la tendencia al crecimiento.

La población económicamente activa (PEA) era en el año 2002 de 1,69 millones de personas, habiéndose registrado un progresivo incremento anual (1,65 millones en 2001, 1,53 millones en el 2000). De ellos, 1.046.458 en zona urbana y 648.560 en zona rural. Baste observar que en 1999 la distribución era: 683.293 en zona urbana y 700.510 en zona rural, lo que señala el brusco giro generado por los procesos migratorios a las ciudades, y que se origina ante las mayores posibilidades y oportunidades para el trabajo asalariado existentes en zonas urbanas. Esta tendencia se mantiene en los datos reportados para el año 2004.

Igualmente, se ha acentuado la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo incrementándose su tasa de participación. De hecho, la fuerza de trabajo femenina ha crecido a una tasa promedio anual del 3,8% entre 1990-2000, y la de los hombres en un 2,15% anual:

<b>TOTAL PAÍS</b>	<b>PEA</b>	<b>%</b>	<b>Población Ocupada</b>	<b>%</b>
TOTAL	1.695.018	100	1.586.491	100
HOMBRES	1.099.119	64,85	1.037.498	65,40
MUJERES	595.899	<b>35,15</b>	548.993	<b>34,60</b>

A pesar de la progresiva incorporación de la mujer al ámbito del trabajo, el 35,15% de la PEA total, dista aún del 49,14% que representa el porcentaje femenino de la población total.

Es importante reseñar que el desempleo femenino es superior al desempleo masculino.



**AECI**

Esto se hace especialmente preocupante cuando puede identificarse claramente una brecha de género al observar que las tasas de desempleo y subempleo son más altas en las mujeres, lo que indica las limitaciones que tienen éstas para incorporarse al mercado laboral.

Si bien, en el mercado de trabajo ha existido un claro predominio de hombres, se mantiene la tendencia de incremento de las mujeres en el mercado laboral, y ello se manifiesta al comparar los datos con los de años anteriores. Por ejemplo, en el año 2001, los hombres en la oferta de trabajo aumentaron en 44.488 puestos; el sexo femenino quedó representado en la oferta de trabajo en el mercado mencionado en 73.441 puestos de trabajo.

Es de especial importancia destacar la relevancia del sector informal en la economía costarricense. Según los datos de OIT/SIAL el porcentaje de empleo en el sector informal en el año 2001 era del 42%, siendo en el ámbito urbano del 36,8%.

Como la forma de cuantificar qué es sector informal varía, podemos emplear datos del propio Ministerio de Trabajo de Costa Rica. Estos datos señalan que para el año 2002, el 34,6% del empleo se encontraba en el sector informal y 15,5% en el agropecuario. El propio Ministerio de Trabajo establece la siguiente conclusión: "hay una importante relación entre informalidad (baja productividad), precariedad laboral y pobreza, siendo los ocupados en el sector agropecuario los que presentan mayor precariedad laboral y una elevada incidencia en la pobreza, seguidos por los ocupados en el sector informal". La necesidad de considerar el sector informal como uno de los ejes productivos de los países centroamericanos es evidente, ya que la ausencia de malla o estructura empresarial que produzca y fomente trabajo decente, obliga a una gran masa de población a buscar alternativas en la economía informal, que es en un gran porcentaje, una economía de subsistencia.

Según datos de la OIT, las tasas de desempleo han ido fluctuando entre el 4,5 en 1990 hasta el 6 en 2001, como se observa en el cuadro que se detalla más adelante. Pero en esta tasa no se hace referencia a las tasas de subempleo que alcanzaban, "*para el total país, 12,5%, no obstante, por grupos de edad se observan importantes desequilibrios, lo cual verifica las relaciones observadas para cada uno de sus componentes estudiados individualmente. En los rangos inferiores de edad se registran los niveles relativos de subempleo total más altos, con un 26,4% en el grupo de 12 a 14 años y un 30,2% para el de 15 a 17 años*".

La ausencia de datos más concretos y exactos respecto al desempleo en el país se debe a la carencia de una estructura de intermediación laboral desconcentrada, que recoja las ofertas, demandas y colocaciones, en forma registral y para todo el territorio nacional, aunque hay que añadir, que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se plantea muy seriamente la desconcentración de los servicios de empleo y el diseño y desarrollo de un Observatorio sobre el mercado de trabajo a nivel nacional.

Año	Cobertura	Sexo	Edad	Fuerza de Trabajo (x1000)	Desocupados (x1000)	Tasa de Desempleo
1990	Nacional	Total	15+	1044	174	16,6

AECI

Metodología de Proyectos de Cooperación para el Desarrollo

Si consideramos estas cifras aplicadas a la población joven, tramo de edad entre 15 y 24 años, podemos observar dos tendencias en el año 2001:

- 1) Las tasas de desempleo de este sector duplican (tramo de 20-24 años, 11%) o triplican (tramos de 15-19, 17,3%) la tasa de desempleo general del país (6%). En mujeres, la tasa en el tramo 20-24 años es del 13,7% y, en el tramo 15-19 años, del 21,6%.
- 2) Existen amplias diferencias de las tasas por región, siendo especialmente altas en la región Huetar Atlántica (23,1%) y en el Pacífico Central, (20%), para los mismos grupos de edad.

En el año 2002 (8) se contabilizaban un total de 806.816 jóvenes (tramo de edad entre 15-24 años), que representan un quinto de la población total, conformando las mujeres



**AECI**

el 49%.

Del total de jóvenes, se calcula que en torno a 126.452 están en condición de inactivos, es decir, que un 31,1% ni estudia ni trabaja y son, en su mayoría, de sexo femenino.

#### 4-3 Mercado de Trabajo y Capacitación:

Si analizamos la situación del mercado de trabajo costarricense y los sectores productivos más importantes encontramos, por áreas, que las especialidades para la capacitación que se dibujan como preferentes son:

<b>AREA</b>	<b>Especialidad</b>
Turismo	- Ecoturismo
Industrial	- Refrigeración - Electricidad - Mantenimiento electromecánico
Telecomunicaciones	-
Zonas francas	- Comercio exterior - Logística (almacenes) - Investigación de mercados
Comercio y servicios	-
Agricultura, Ganadería Agroindustria	- Agroindustria
Pesca	-
Artesanía	-
Otros	- Actividades emprendedoras, con mercadeo
<b>Fuentes: Varias</b>	

Estos datos requieren tomarse con cierta precaución, ya que han sido recogidos informalmente en las entrevistas con informantes clave, pero una vez cruzados, se señalan algunas coincidencias claras de las acciones formativas y de capacitación que serían preciso implementar.

Atendiendo a la recopilación sobre el Mercado de Trabajo en Costa Rica que se realizó en colaboración con Cooperación Española y que fue publicado por la OIT (MATAAC) (años 2001-2002), encontramos que *"algunas características o dominios, que de acuerdo con los y las empleadoras, se deben reforzar, son los relacionados con la empleabilidad como: manejo de paquetes informáticos, uso de internet, paquetes informáticos de Contabilidad, Inglés, Relaciones Humanas, Comunicación oral y escrita, trabajo en equipo, innovación y creatividad"*.



**AECI**

Según uno de los estudios recogidos en el texto mencionado, los cambios en las empresas por rama de actividad se perfilan como sigue:

- *"en la rama agropecuaria, el 45,3% se abocará a procesos de reconversión; el 26,7% a buscar nuevas líneas de producción y el 28,0% a procesos de innovación. Debemos anotar que en esta rama se promueve la agricultura de cambio, que se dirige a un uso más intensivo de la tierra, abandono del uso de agroquímicos en el combate de plagas y enfermedades, la aplicación de abonos orgánicos, nuevas técnicas productivas que permitan conservar la calidad de los suelos".*
- *"en la industria, el 47,2% manifestó que efectuará procesos de reconversión; el 26,4% buscará nuevas líneas productivas y el 26,4% efectuará innovaciones. También en este sector se habla de la necesidad de promover la industria que encaje dentro de la política de conservación del ambiente; tal y como aparece en el estudio en cuestión".*

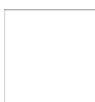
Los sectores económicos, donde se observa mayor requerimiento de personal son la Industria Manufacturera y el Comercio. Respecto del grupo ocupacional, la mayor demanda se observa en la parte operativa, es decir, Operarios, Mecánica y otros oficios 16,90%, Operadores de Instalaciones y Maquinaria, y Montadores 15,49%, Agricultura 9,86%, Trabajadores no calificados 9,86%; seguidos por los Servicios, Oficina y Técnico Profesional con 13,38%, 11,27% y 11,27% respectivamente; y el nivel Profesional o de Dirección representando un 11,97%.

Las necesidades de capacitación manifestadas por empresas encuestadas son: Computación, Administración, Mantenimiento Industrial y Proceso productivo. Las empresas que aportaron mayor número de indicadores, con respecto a los cambios realizados, fueron las del subsector alimenticio, donde los cambios se produjeron en las áreas administrativas y de incorporación de nuevas tecnologías; y las del subsector Fabricación de Productos Metálicos, Maquinaria y Equipo, donde el énfasis se manifestó en la reorganización de la producción y la incorporación de nuevas tecnologías.

Para los próximos tres años la demanda de profesionales en Ingeniería y Técnicos se concentrará principalmente en las áreas de Electrónica, Electricidad y Mecánica.

Una tendencia general es la solicitud, por parte de las empresas, de personas que tengan niveles educativos altos (bachiller) para puestos de trabajo no calificados, lo que origina un desplazamiento importante de la fuerza que accede al mercado laboral y ocasiona grandes brechas en la población con menores recursos.

Sería conveniente conseguir que los empresarios accedieran a contratar a personas con niveles educativos básicos para puestos no calificados. Una de las fórmulas posibles es incluir en los programas de capacitación de estos colectivos pasantías en empresas, que permitan a los empresarios aceptar a trabajadores con menores niveles educativos tras comprobar sus competencias y habilidades profesionales.



Es necesario, asimismo, buscar fórmulas para acercarse al sector de la economía informal y atenderlo. Ha de recordarse que el porcentaje de población productiva en el sector informal alcanza en Costa Rica aproximadamente un 42%, por lo que, unido a las especialidades que los diferentes estudios y expertos puedan señalar como preferentes, se remarca la conveniencia de desarrollar programas formativos adaptados de apoyo gerencial, autoempleo y gestión de microempresas. Además, se hace necesario buscar apoyos para financiación y asesoramiento empresarial para que los pequeños empresarios de la economía informal regularicen su situación y mejoren su capacidad de negocio (ej. microcréditos).

Se puede destacar que la población más necesitada de un programa de formación ocupacional y de inserción laboral, siguiendo el estudio de Oscar Amargós, se encuentra en los siguientes grupos:

- 1) Jóvenes excluidos del sistema formal, con sólo la primaria completa y que no asisten a ningún centro.
- 2) Microempresarios con bajo nivel educativo y de competencias limitadas en su desarrollo de iniciativas empresariales (sector informal).
- 3) Mujeres jefas de hogar, especialmente jóvenes.

Esta población se encuentra, principalmente, en dos áreas:

Área urbana, en los cinturones de las ciudades.

Área rural, y es en este área donde la desatención es más evidente. Los niveles educativos son más bajos, la informalidad de la economía alcanza en el sector agrícola porcentajes alarmantes, y la inexistencia de recursos para equilibrar esta situación es patente.

#### 4-4 Contexto Educativo

De la población joven ocupada (337.816 jóvenes), se detecta que un 11,6% no había concluido la educación primaria, el 31,7% tenía primaria completa y el 28,1% tenía secundaria incompleta.

Aunque estos índices son mejores si los comparamos con los países del entorno, no deja de ser preocupante el volumen de jóvenes que no han concluido la educación formal. Por otra parte, si analizamos la población joven ocupada, se observa que su participación más amplia es en ocupaciones no calificadas.

Si observamos los datos de jóvenes desocupados, la tasa más alta de desocupación se concentra en los niveles de instrucción más bajos (79,2%).



AECI

<b>POBLACIÓN DESOCUPADA DE 15 A 24 AÑOS DE EDAD, POR SEXO Y SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN (%)</b>			
<b>Nivel de Instrucción</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Primaria incompleta	14,5	19,2	8,1
Primaria completa	34,3	34,5	34,0
Secundaria incompleta	30,4	29,0	32,3
Secundaria completa	9,9	8,5	11,9
Parauniversitaria	0,4	0,2	0,9
Universitaria	9,0	6,4	12,5
Ignorado	1,4	2,2	0,3
Fuente: INEC, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, julio 2002			

Centrándonos de forma más exclusiva en el aspecto educativo, obtenemos que la tasa de alfabetización en Costa Rica, para el 2001 (1), es del 95,7% (para jóvenes del 98,3%). Las tasas netas de matriculación para el 2000-2001 son: 91% en Primaria y 49% en Secundaria.

Se pueden señalar, como conclusión, que las características definitorias de la juventud costarricense en su dimensión educativa son:

- el altísimo nivel de alfabetización en comparación con los países del entorno.
- el porcentaje de deserción importante se produce en la educación secundaria en lugar de en la primaria (en los países del entorno ocurre en primaria).

Dentro del Plan Nacional para la Superación de la Pobreza y Desarrollo de las Capacidades Humanas "Vida Nueva" (Período 2002- 2006) que el actual gobierno desea poner en marcha, se incluyen entre otras, en el ámbito de la educación para la formación y desarrollo integral de las personas, las siguientes metas y acciones estratégicas:

1. Creación de 150 nuevas escuelas para abrir oportunidades de acceso a la educación a poblaciones de zonas rurales y de difícil acceso. Esta meta incluye la creación de 20 escuelas en comunidades indígenas.
2. Fortalecimiento de las ofertas de Educación Abierta para atender a 150.000 jóvenes y adultos, de primaria y secundaria, que no han podido concluir sus estudios en el sistema educativo formal.
3. Poner en marcha el Plan Nacional de Alfabetización dirigido a 74.000 personas



**AECI**

mayores de 15 años, con el objetivo de reducir al 3% la tasa de analfabetismo.

#### 4-5 Equidad e Integración Social. Algunos rasgos.

En la última década se amplió el acceso de los costarricenses a los servicios de salud, educación, vivienda y servicios básicos.

La proporción de jefaturas femeninas en los hogares en situación de pobreza creció de un 23,4% a un 32,5% entre 1994 y 2003, con énfasis en zonas urbanas.

Entre 1990 y 2003, la cobertura del seguro de salud de la PEA asalariada disminuyó de 75,3% a 60,6%.

De acuerdo con la encuesta de hogares, en el 2003 un 55,4% de las personas de más de 60 años no estaba pensionada ni cotizaba para ningún régimen, lo que les hace altamente vulnerables a la pobreza.

Según la encuesta de hogares de 2003, un 42,2% de los ocupados no cotiza en ningún régimen obligatorio de pensiones.

Aún cuando la tasa de desempleo no varió significativamente entre 1994 y 2003, el número de desempleados se duplicó, pasando de 54.886 a 117.191.

En los años noventa la inversión social atenuó, pero no consiguió detener la tendencia hacia el aumento de la desigualdad de los ingresos.

#### 4-6 La situación de las mujeres. Algunos rasgos.

Las mujeres tienen respecto de los hombres una mayor esperanza de vida al nacer.

En ésta última década, es más visible la violencia que se ejerce contra las mujeres por su condición de subordinación social, y ellas se atreven en mayor medida a denunciarlo.

Hay una creciente participación de las mujeres en los procesos políticos y de toma de decisiones en esta última década, lo que se aprecia tanto en la Asamblea Legislativa como en los Consejos Municipales.

El aumento de la incidencia de la pobreza en los hogares con jefatura femenina está siendo muy importante, y es un factor que retrasa el adelanto de las mujeres y el logro de aspiraciones de equidad e integración social.

La creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha dado en condiciones desfavorables, siendo ellas las más afectadas por el desempleo y el subempleo, la retribución es desigual en su contra, y su participación es más importante y dinámica en el sector informal.



AECI

El mercado de trabajo es para ellas discriminatorio por segmentarse también en razón del sexo, distinguiendo entre ocupaciones típicamente masculinas y típicamente femeninas.

Los nacimientos en madres adolescentes crecieron en un 25% en la década de los 90. En niñas de 15 años, el incremento fue del 65%. (Fuente: 10º informe sobre el estado de la nación)

## **5-DESCRIPCIÓN DE BENEFICIARIOS Y OTROS ACTORES IMPLICADOS**

### **Beneficiarios:**

El Programa para Costa Rica estará dirigido a los siguientes grupos de población:

1-Jovenes excluidos del sistema educativo formal, desempleados, de bajos ingresos, de áreas rurales y urbano-marginales, de entre 18 y 35 años.

2-Trabajadores desempleados, subempleados, de bajos ingresos, del sector informal de la economía.

3-Mujeres jóvenes, jefas de familia, con cargas familiares (transversalizando las anteriores categorías).

### **Ámbito de Actuación:**

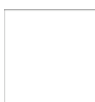
### **Instituciones Actoras Principales:**

#### **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección General de Empleo**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es, por ley, la Institución a la que le corresponde la Intermediación Laboral, es decir, los Servicios Públicos de Empleo, y el Diseño de la Política Nacional de Empleo.

En virtud del artículo 75 y siguientes de la ley Nº 1860 de veinte de abril de 1955 y sus reformas, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, corresponde a la Dirección Nacional de Empleo, el estudio, continuado y permanente, de las necesidades y los recursos de mano de obra del país, con el fin de establecer una política nacional en ese sentido, incluyendo colocaciones y formación profesional.

Asimismo, le corresponde a dicha Dirección asegurar, hasta donde sea posible, una mejor distribución de la mano de obra, encauzando a los trabajadores hacia los empleos disponibles dentro de las ocupaciones de su escogencia. Con ese fin se deberá:



**AECI**

- a) Facilitar la movilidad de la mano de obra, con el fin que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, y así alcanzar y mantener un nivel máximo en la producción y en el empleo;
- b) Determinar facilidades para ayudar a los trabajadores a elegir, mejorar o cambiar sus ocupaciones, tomando en cuenta las características de las personas y las posibilidades que ofrece el mercado del empleo.

La Dirección Nacional de Empleo, en la actualidad, y en referencia a las necesidades para un proyecto de formación ocupacional con población excluida e inserción laboral, incluye dos aspectos a destacar:

- 1) Una política nacional de empleo de reciente elaboración: el Plan Nacional de Empleo.
- 2) El Servicio de Intermediación de Empleo

La necesidad de un Plan Nacional de Empleo (5), pendiente desde hace años, era evidente. Los intentos de desarrollar líneas de actuación y estrategias de intervención en un tema tan importante y delicado como es el empleo no han sido prioridad en las políticas públicas de Costa Rica. Siempre mencionado en los programas de gobierno, no se ha percibido como una necesidad real.

(Una peculiaridad del modelo de sistema de empleo costarricense tiene que ver con cómo está diseñado el denominado Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo y que explica gran parte de las dificultades que está sufriendo en su desarrollo. En el año 2002, uno de los consultores del presente estudio, señalaba en un informe a la dirección del Proyecto MATAAC (OIT) la necesidad de: *"Reglamentar los compromisos del Decreto 29219 (MTSS) a través de la juramentación de los órganos previstos en el decreto, a saber, el Consejo Nacional y la Secretaría Técnica, como instrumentos para establecer las directrices, el control y el seguimiento del Sistema. O, en caso que esto no fuese posible, optar por sacar un nuevo decreto modificando el modelo de gestión, desde el modelo actual (pluriinstitucional) a otro de corte monoinstitucional que permita facilitar los procesos de toma de decisiones políticas y técnicas. El modelo actual es rico, complejo y de difícil gestión por la necesidad de consenso interinstitucional"*. Efectivamente, la proyección de un modelo de sistema público de empleo pluriinstitucional -Ministerio de Trabajo, INA, Ministerio de Educación Pública, Universidades, Colegios Parauniversitarios, Municipalidades, Empresarios...-, sin rectorías claras, había generado especiales dificultades).

En la actualidad, se cuenta con un primer documento de política nacional de empleo que se gestó en el seno del Consejo Superior de Trabajo, órgano tripartito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de una Comisión Nacional de Políticas de Empleo, con el mandato expreso de definir una Política Nacional.

La Comisión liderada por el Ministerio de Trabajo, que guardó la misma proporción tripartita del Consejo, y se vio enriquecida con la participación de otros sectores como



AECI

el solidarismo, el cooperativismo y representantes de instituciones con competencia en el tema de empleo y formación técnica y profesional, desde inicios del año 2003 se dio a la tarea de elaborar un documento que sirva de base para la puesta en marcha de la primera Política Pública de Empleo en Costa Rica. En esta labor se contó con el acompañamiento de la Oficina subregional de la Organización Internacional del Trabajo. El documento fue recibido y aprobado por el Consejo Superior de Trabajo en 2003.

La Comisión Nacional de Políticas de Empleo identificó los siguientes componentes:

- 1-Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo.
- 2-Sistema Nacional de Formación Técnica.
- 3-Reordenamiento de las Migraciones Laborales.
- 4-Fomento de la creación de micro, pequeñas y medianas empresas, cooperativas y sector de la economía social.
- 5-Actuaciones específicas en zonas de menor desarrollo relativo.
- 6-Actuaciones específicas sobre grupos de atención especial.
- 7-Establecimiento de mecanismos de programación, seguimiento, verificación y evaluación.

El objetivo principal de este documento es la creación de más empleos de calidad, esto es, puestos de trabajo cubiertos por la Seguridad Social y apegados al respeto de los derechos laborales.

El borrador del posible Plan (5) señala las debilidades y problemas que se han planteado hasta el momento y marca líneas claras de rectoría de la política de empleo que podrían permitir, definitivamente, que Costa Rica desarrolle una serie de estrategias coordinadas para el fomento y la gestión del empleo en el mercado de trabajo costarricense. Además, se demarcan líneas de coordinación interinstitucional con el sistema de capacitación (INA y MEP) completamente imprescindibles para el desarrollo de acciones de formación profesional e inserción laboral.

La Dirección Nacional de Empleo ha intentado potenciar un servicio de intermediación de empleo. Tras los últimos años, se ha volcado en el desarrollo de iniciativas para ordenar, actualizar y poner en marcha un sistema de intermediación para el empleo, moderno y eficaz.

Actualmente, el servicio de intermediación de empleo cuenta exclusivamente con



AECI

una oficina central en San José, dotada de recursos humanos insuficientes (aproximadamente 7 personas y a la que se puede criticar las dificultades de accesibilidad para los demandantes de empleo). Para un país como Costa Rica, la existencia de una única oficina de empleo vuelve a señalar la postergación que ha sufrido este servicio.

A pesar de ello, en los últimos años, se ha desarrollado un trabajo interesante para mejorar el servicio de intermediación de empleo y que ha consistido en:

- El apoyo para la instalación de bolsas de empleo en algunas municipalidades (ej. Belén, Alajuela, Escazú, Heredia y Curridabat), algunas en funcionamiento y otras en proceso. Está previsto articular una red de entidades colaboradoras pero aún este proceso no está maduro.
- El desarrollo de acciones de orientación e información profesional, en coautoría con otras instituciones del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, actualizadas (2002) y adaptadas a la realidad costarricense.
- El desarrollo de estudios de investigación sobre:
  - o situación ocupacional de los trabajadores
  - o mercado de trabajo juvenil
  - o mercado de trabajo por zonas (Puriscal, Guácimo...)
  - o estudios de prospección en Garabito de Puntarenas y Santa Elena de Monteverde

Los esfuerzos realizados pueden verse reflejados en los índices del servicio en el último año 2004 y que son, entre otros:

#### **ACCIONES DESARROLLADAS 2004**

<b>Nombre de la Actividad</b>	<b>Total</b>
Orientación a gestionantes de empleo por primera vez (entrega de documentación)	8361
Oferta Registrada	5449
Puestos de Trabajo Registrados	2260
Referencias de Oferentes a Puestos de trabajo vacantes	4766
Visitas de coordinación, divulgación y promoción del Servicio, concienciación y sensibilización del sector empleador para la contratación de las personas con discapacidad, madres adolescentes, mujeres jefas de hogar y adultos mayores, jóvenes de primer empleo	203



**AECI**

Comprobación de resultados de personas referidas a puestos vacantes, un promedio de 3 llamadas por empresa	3996
Reuniones de personal, de coordinación institucional e interinstitucional	98
Participación en talleres, foros, seminarios (Taller sobre estrategias para lograr Servicios de Empleo Efectivos, Empleabilidad para Personas con Discapacidad, Trabajo Infantil, Reforma Procesal al Código de Trabajo, Prospección de Empleo, Competencias Laborales)	14
Estudios de Prospección de Empleo	3

Se puede concluir que las líneas de acción que la Dirección Nacional de Empleo tiene señaladas son:

- Desarrollar una desconcentración de los servicios de empleo a nivel de todo el país a través de convenios con otras instituciones para conformar una red de oficinas de intermediación (o de información laboral) que sirvan para acercar el servicio a sus usuarios/as y permitan obtener información actual y rápida del mercado de trabajo y sus fluctuaciones. Se contemplan como posibles instituciones colaboradoras a municipalidades, universidades, etc.
- Implementar el trabajo de coordinación interinstitucional del sistema de información, orientación e intermediación para el empleo, con una definitiva implementación de una política pública de empleo y una clarificación competencial y de rectoría en ese sentido.

La Dirección Nacional de Empleo es además la responsable de ejecutar el Programa Nacional de Empleo, creado mediante Decreto N° 29044-TSS-COMEX de 30 de octubre de 2000. Los objetivos generales del programa son:

- a) Promover la capacitación de personas trabajadoras desocupadas y subempleadas, con el fin de aumentar sus posibilidades de integración al mercado laboral, confiriendo prioridad en la formación de los recursos humanos en zonas de menor desarrollo relativo.
- b) Favorecer el desarrollo de proyectos socioproductivos que se conviertan en alternativas de generación de empleo permanente.
- c) Apoyar y desarrollar aquellas iniciativas de generación de empleo que incorporen entre sus objetivos la conservación del medio ambiente y el desarrollo sostenible.
- d) Cooperar en el desarrollo de alternativas de empleo temporal y permanente para grupos que presentan problemas específicos de empleo,



AECI

tales como: mujeres jefas de familia, jóvenes en riesgo social, movilizados forzosos, ex funcionarios públicos, adulto mayor. Destacando a la vez el cumplimiento de los alcances de la Ley 7600- Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, de fecha 29 de mayo de 1996 y su Reglamento.

e) Brindar empleo temporal a personas desocupadas o subempleadas de bajas calificaciones, en la ejecución de obras de infraestructura comunal o de interés social.

f) Promover la formación ocupacional mediante prácticas supervisadas, en experiencias con alto contenido formativo.

g) Fomentar la aplicación de género (hombres y mujeres), en una proporción equilibrada, con el propósito de promover la igualdad de oportunidades en los diferentes proyectos sujetos de atención.

A través de este programa se otorga a personas desempleadas o subempleadas un subsidio económico temporal a cambio de participar en alguna actividad productiva o de capacitación, con el objetivo de lograr luego su inserción permanente en el mercado de trabajo.

### **Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)**

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es un ente público rector de la formación profesional, cuya misión consiste en *“elevar la productividad de los trabajadores y las trabajadoras en todos los sectores de la economía, mediante acciones de formación, capacitación, certificación y acreditación para el trabajo productivo, sostenible, equitativo, de alta calidad y competitividad”*.

Para ello, establece como políticas para el siglo XXI las siguientes:

- Brindar una respuesta oportuna a las exigencias de capacitación de la sociedad costarricense por medio del desarrollo de programas adecuados que contemplen aspectos de las áreas de competitividad, calidad, liderazgo y capacidad empresarial.
- Organizar y coordinar el Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional de todos los sectores económicos del país.
- Diseñar y ejecutar programas y proyectos que aseguren la calidad de gestión interna y externa de los servicios del INA.
- Elaborar y participar en programas y proyectos orientados al desarrollo de actitudes y valores en torno a la sostenibilidad y equilibrio con el ambiente.



AECI

- Asegurar el desarrollo y el compromiso del recurso humano con los objetivos y políticas institucionales dentro de una adecuada estructura organizacional.

Como organismo rector del sistema de formación para el trabajo productivo, su función principal es capacitar a la mano de obra, asesorar a las empresas y regular la formación profesional.

Para ello define una serie de modalidades de formación que son:

- 1) Formación inicial - Aprendizaje.: En esta modalidad se incluye la capacitación de personas jóvenes, de 15 a 20 años, con nivel académico mínimo de 9º grado aprobado y que requiere, para el aprendizaje, un proceso relativamente largo y con período establecido de asistencia a empresas. Se suelen impartir en los Núcleos Tecnológicos. En el 2002 supuso el 30,5% de los alumnos de Formación Inicial.
- 2) Formación inicial - Habilitación profesional: Dirigida a personas que deseen desempeñarse en una ocupación concreta, a través de la adquisición de las destrezas y conocimientos necesarios para ocupar un puesto de trabajo. Se les suele requerir, en casi todos los casos, haber finalizado el 9º grado de educación general. En el 2002 supuso el 69,5% de los alumnos de Formación Inicial.
- 3) Formación complementaria – Capacitación en la Empresa: Dirigida a complementar los conocimientos y/o habilidades de la ocupación que desempeñan los trabajadores. Se dirige básicamente a trabajadores en activo. En 2002 supuso el 80,3% del total de los alumnos, contra el 19,7% que realizaron acciones de formación inicial (Aprendizaje o Habilitación).
- 4) Capacitación agropecuaria integral
- 5) Formación Dual
- 6) Talleres públicos
- 7) Certificación Ocupacional
- 8) Formación a distancia
- 9) Formación Producción

Destacamos, que a partir del año 2005, el INA ha adoptado un nuevo modelo curricular, definiendo nuevos ámbitos de gestión. Concretamente se está elaborando un modelo curricular por competencias, desarrollado modularmente. Esta es una de las áreas en las que el proyecto va a colaborar, fortaleciendo el proceso.

Del mismo modo, el INA, a través de diferentes mecanismos, conoce las demandas del mercado a fin de dirigir su oferta formativa como respuesta a esas necesidades, como lo son los estudios de determinación de necesidades que realizan los Núcleos Tecnológicos, información aportada por el sector empresarial a través de los Comités de Cúpula, Comités de Enlace, Comités Sectoriales, indicadores aportados por el Proceso de Intermediación de Empleo en cuanto al movimiento de la oferta y la demanda, estudios de impacto y de inserción laboral que realiza la UDE, los Núcleos Tecnológicos, el Proceso de Intermediación de Empleo, investigaciones varias realizadas en el país y otras señales de mercado. Todos estos insumos serán recogidos y actualizados por el proyecto, en el proceso de determinación de las



AECI

necesidades de capacitación del mercado de trabajo en Guanacaste y Desamparados.

Analizando el número de acciones y participantes atendidos en 2003, observamos que se realizaron un total de 10.698 acciones, con 834.890 personas atendidas. De estas acciones el 73,13% se ejecutaron por las unidades regionales, y las más comunes se realizaron en las modalidades de curso y seminario.

<b>MODALIDAD 2003</b>	<b>ACCIONES IMPARTIDAS</b>	<b>HORAS IMPARTIDAS</b>
Curso	8.120	718.975
Seminario	835	16.802
Llave en mano	490	26.617
Asesoría	460	24.530
Certificación	405	16.845
Centros colaboradores	120	2.798
Asistencia Técnica	103	1.064
Formación Dual	84	16.116
Formación a distancia	65	3830
Capacitación Integral Agropecuaria	16	7313
<b>TOTAL</b>	<b>10.698</b>	<b>834.890</b>
<b>Fuente: INA, 2004</b>		

En el año 2002 de los que realizaron acciones de formación inicial, 8.006 alumnos aprobaron acciones de Aprendizaje y 17.111 de Habilitación. Aproximadamente el 50% de los alumnos eran menores de 30 años.

Dentro de las modalidades, es importante hacer énfasis en la denominada Talleres Públicos que, creados en la década de los 80, implementaron unas fórmulas metodológicas basadas en la flexibilidad y convirtiéndose en un recurso que ofrece alternativas de mejoramiento en los ingresos y en las condiciones de empleo de los sectores más desposeídos de la población, tanto en el área urbana como rural. En Talleres Públicos se atendieron, durante el año 2003, un total de 11.255 personas.

La orientación de los Talleres Públicos consiste en: "Se trata de ofrecer servicios para la capacitación en oficios y actividades productivas que permitan aumentar los ingresos individuales y familiares, la producción artesanal en pequeña o mediana escala, las empresas independientes, individuales o asociativas y, en algunos casos, proveer a los marginados de los conocimientos ocupacionales que les permitan incorporarse a la fuerza de trabajo en la medida que existan posibilidades de realizar actividades productivas. Es así como el modelo del programa establece cuatro tipos de servicios básicos:

- Reducción de gastos familiares: mediante la elaboración de productos para el consumo familiar, como una forma de sustituir egresos o economizar.
- Obtención de ingresos complementarios: por medio de la producción de bienes o servicios dentro del mercado informal.



**AECI**

- Formación de pequeñas empresas: de tipo individual, familiar o asociativo, a efectos de que se integren al mercado semiestructurado.
- Incorporación al mercado de trabajo informal: mediante la capacitación posterior en cursos regulares del INA, de más alto nivel técnico, con el fin de insertarse en el mercado de trabajo formal.

La metodología consiste en el desarrollo de un programa de capacitación para actividades totalmente desescolarizado, abierto, con procesos de formación muy flexibles, con horarios también flexibles, de acuerdo con la conveniencia de los estudiantes...". "El papel asignado al instructor o instructores es esencialmente de facilitador o colaborador para el proceso de capacitación, más que un rol de instructor tradicional. En síntesis, se pretende que la metodología de enseñanza y las técnicas pedagógicas sean acordes a las características educativas de los estudiantes, a los requerimientos técnicos propios de cada especialidad y de acuerdo con el objetivo que se proponga cada estudiante. Por otra parte, dentro del proceso metodológico de los Talleres, se integra la participación de la comunidad donde se halla ubicado cada taller así como la intervención de instituciones privadas claves como apoyo al taller, a los estudiantes y a la comunidad" (INA, web).

Aparte de las modalidades que el INA ofrece, es interesante considerar el reparto de acciones y horas en función del sector productivo para el 2003:

<b>SECTOR PRODUCTIVO</b>	<b>ACCIONES IMPARTIDAS</b>	<b>HORAS IMPARTIDAS</b>
Comercio y servicios	4.328	250.789
Agropecuario	1.215	122.170
Industria Alimentaria	1.031	29.000
Turismo	789	66.701
Textil confección industrial ropa	598	60.049
Eléctrico	511	57.263
Metal Mecánica	494	46.814
Tecnología de Materiales	464	46.522
Mecánica de Vehículos	443	52.850
Procesos Artesanales	431	64.138
Náutico Pesquero	200	18.588
Industria Gráfica	194	20.006
<b>TOTAL</b>	<b>10.698</b>	<b>834.890</b>
<b>Fuente: INA, 2004</b>		

De la lectura del cuadro anterior, resulta una mayor incidencia en acciones desarrolladas en los sectores de Comercio y Servicios, Agropecuario e Industria Alimentaria.

El INA está ejecutando políticas de lucha contra la pobreza, que están siendo evaluadas como indicadores ante MIDEPLAN –Plan Nacional de Desarrollo-. Concretamente, está



**AECI**

participando en el Plan Vida Nueva. Este Plan ofrece capacitación laboral a un segmento de beneficiarios idéntico al definido en el presente proyecto, jóvenes, desertores del sistema escolar, con cargas familiares. Adjuntamos la información de las cifras relacionadas con los egresados en el cantón de Desamparados y la provincia de Guanacaste, en cuanto a la ejecución del citado Plan:

Código	Provincia	Cantón	Distrito	INA		
				Total de personas físicas, por provincia, cantón y distrito de residencia.		
				Número de personas físicas	Número de Becas	Monto Invertido
006CRI001003003	SAN JOSÉ	DESAMPARADOS	San Juan De Dios	125	16	
006CRI001003004	SAN JOSÉ	DESAMPARADOS	San Rafael Arriba	0	0	
006CRI001003005	SAN JOSÉ	DESAMPARADOS	San Antonio	66	13	
006CRI001003006	SAN JOSÉ	DESAMPARADOS	Frailes	21	7	
006CRI001003007	SAN JOSÉ	DESAMPARADOS	Patarrá	80	26	
006CRI001003008	SAN JOSÉ	DESAMPARADOS	San Cristóbal	9	0	
006CRI001003009	SAN JOSÉ	DESAMPARADOS	Rosario	22	2	
006CRI001003010	SAN JOSÉ	DESAMPARADOS	Damas	49	11	
006CRI001003011	SAN JOSÉ	DESAMPARADOS	San Rafael Abajo	158	20	
006CRI001003012	SAN JOSÉ	DESAMPARADOS	Gravilias	64	4	

006CRI005001001	GUANACASTE	LIBERIA	Liberia	213	19
006CRI005001002	GUANACASTE	LIBERIA	Cañas Dulces	4	0
006CRI005001003	GUANACASTE	LIBERIA	Mayorga	2	0
006CRI005001004	GUANACASTE	LIBERIA	Nacascolo	6	0
006CRI005001005	GUANACASTE	LIBERIA	Curubandé	1	1
006CRI005002001	GUANACASTE	NICOYA	Nicoya	55	27
006CRI005002002	GUANACASTE	NICOYA	Mansión	6	3
006CRI005002003	GUANACASTE	NICOYA	San Antonio	5	6
006CRI005002004	GUANACASTE	NICOYA	Quebrada Honda	6	3
006CRI005002005	GUANACASTE	NICOYA	Sámara	4	1
006CRI005002006	GUANACASTE	NICOYA	Nosara	3	7
006CRI005002007	GUANACASTE	NICOYA	Belén de Nosarita	1	1
006CRI005003001	GUANACASTE	SANTA CRUZ	Santa Cruz	104	21
006CRI005003002	GUANACASTE	SANTA CRUZ	Bolsón	2	3
006CRI005003003	GUANACASTE	SANTA CRUZ	Veintisiete De Abril	4	5
006CRI005003004	GUANACASTE	SANTA CRUZ	Tempate	3	0
006CRI005003005	GUANACASTE	SANTA CRUZ	Cartagena	13	2
006CRI005003006	GUANACASTE	SANTA CRUZ	Cuajiniquil	6	0
006CRI005003007	GUANACASTE	SANTA CRUZ	Diría	5	3
006CRI005003008	GUANACASTE	SANTA CRUZ	Cabo Vela	14	2
006CRI005003009	GUANACASTE	SANTA CRUZ	Tamarindo	5	0
006CRI005004001	GUANACASTE	BAGACES	Bagaces	39	62



**AECI**

006CRI005004002	GUANACASTE	BAGACES	Fortuna	30	6
006CRI005004003	GUANACASTE	BAGACES	Mogote	17	3
006CRI005004004	GUANACASTE	BAGACES	Río Naranjo	0	0
006CRI005005001	GUANACASTE	CARRILLO	Filadelfia	72	13
006CRI005005002	GUANACASTE	CARRILLO	Palmira	40	9
006CRI005005003	GUANACASTE	CARRILLO	Sardinal	45	7
006CRI005005004	GUANACASTE	CARRILLO	Belén	18	11
006CRI005006001	GUANACASTE	CAÑAS	Cañas	64	14
006CRI005006002	GUANACASTE	CAÑAS	Bebedero	2	10
006CRI005006003	GUANACASTE	CAÑAS	Palmira	9	5
006CRI005006004	GUANACASTE	CAÑAS	Porozal	1	12
006CRI005006005	GUANACASTE	CAÑAS	San Miguel	0	0
006CRI005007001	GUANACASTE	ABANGARES	Las Juntas	41	41
006CRI005007002	GUANACASTE	ABANGARES	Sierra	2	0
006CRI005007003	GUANACASTE	ABANGARES	San Juan	2	1
006CRI005007004	GUANACASTE	ABANGARES	Colorado	14	14
006CRI005008001	GUANACASTE	TILARÁN	Tilarán	59	13
006CRI005008002	GUANACASTE	TILARÁN	Quebrada Grande	9	3
006CRI005008003	GUANACASTE	TILARÁN	Tronadora	15	3
006CRI005008004	GUANACASTE	TILARÁN	Santa Rosa	4	5
006CRI005008005	GUANACASTE	TILARÁN	Líbano	3	0
006CRI005008006	GUANACASTE	TILARÁN	Tierras Morenas	9	0
006CRI005008007	GUANACASTE	TILARÁN	Arenal	6	1
006CRI005009001	GUANACASTE	NANDAYURE	Carmona	1	1
006CRI005009002	GUANACASTE	NANDAYURE	Santa Rita	0	0
006CRI005009003	GUANACASTE	NANDAYURE	Zapotal	3	1
006CRI005009004	GUANACASTE	NANDAYURE	San Pablo	0	0
006CRI005009005	GUANACASTE	NANDAYURE	Porvenir	1	2
006CRI005009006	GUANACASTE	NANDAYURE	Bejuco	5	3
006CRI005010001	GUANACASTE	LA CRUZ	La Cruz	10	8
006CRI005010002	GUANACASTE	LA CRUZ	Santa Cecilia	8	0
006CRI005010003	GUANACASTE	LA CRUZ	La Garita	10	0
006CRI005010004	GUANACASTE	LA CRUZ	Santa Elena	2	0
006CRI005011001	GUANACASTE	HOJANCHA	Hojancha	18	27
006CRI005011002	GUANACASTE	HOJANCHA	Huacas	5	0
006CRI005011003	GUANACASTE	HOJANCHA	Monte Romo	4	0
006CRI005011004	GUANACASTE	HOJANCHA	Puerto Carrillo	0	0

En acciones de seguimiento y evaluación se obtienen excelentes resultados, con expresión de nivel de satisfacción "muy bueno" por parte del sector empresarial, en todos los aspectos (información, negociación y capacitación). Solo aparece como poco satisfactorio el seguimiento realizado.

Desde el punto de vista de la inserción laboral de los egresados de los programas de formación inicial (Aprendizaje y Habilitación), se realizó un estudio, concluido en 2002, donde se observan los siguientes resultados:

SITUACION LABORAL EGRESADOS	APRENDIZAJE		HABILITACION		TOTAL	
	Egresados	%	Egresados	%	Egresados	%
Mantiene el mismo trabajo desde que se	169	61	281	68	450	65

Como conclusiones y según se deriva del estudio realizado, el INA manifiesta que al menos el 79% de los egresados está ubicado en el mercado laboral y en un puesto de trabajo afín a lo estudiado y, de estos, más del 95% logra trabajar antes de los seis meses después de haber terminado (41% en Aprendizaje y 59% en Habilitación). En ambos programas el 100% de los egresados consigue trabajo en un año. Sin embargo, en el formato de Talleres Públicos los niveles de inserción son muy bajos. Esto último puede deberse a los bajos niveles educativos (los empresarios piden bachilleres) de los beneficiarios de esta modalidad, y a que se requiere incrementar la calidad de esta modalidad de capacitación.

Desde el punto de vista de la cobertura geográfica, el INA posee una amplia presencia en todo el país. Entre los Centros Fijos, los Talleres Públicos y las Unidades Móviles se puede acercar a prácticamente todas las zonas, a pesar de ello, las zonas más beneficiadas se concentran en el ámbito urbano (68,22%). Las zonas rurales alcanzaron una representatividad del 31,78%.

Cuando una zona está alejada de los centros y no es accesible se atiende a través del Programa de Acciones Móviles (en dos formatos: trailers, básicamente del sector agropecuario, o en centros comunales cedidos).

Es importante destacar la presencia de acciones de información, orientación profesional e intermediación de empleo a través del personal técnico de orientación profesional ubicado en los centros, además de material actualizado y adaptado al país que se realizó en el año 2001-2002 en colaboración con otras instituciones del denominado Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (a través del apoyo de Cooperación Española y del Proyecto MATAC de la OIT). Los centros están dotados de recursos humanos capacitados, no sólo en las especialidades formativas sino también en otros servicios complementarios (orientación, intermediación para sus estudiantes y otros desempleados).

El proyecto va a desarrollarse en el marco del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, rescatando la participación de las diferentes instituciones que lo conforman y la responsabilidad que le compete asumir tanto al INA como al MTSS, según los establece el artículo 9 del decreto 29219-MTSS

La Unidad de Servicio al Usuario (USU) incluye además el Servicio de Intermediación de Empleo, que incluido en el Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, desarrolla acciones de intermediación entre empresas y los egresados. Este servicio contaba en sus bases de datos en 2003 un total de 14.565 demandantes de empleo (2.548 de primera inscripción), y se atendieron a 4.738 empresas en el mismo año. Las empresas solicitaron en 2003 un total de 1.762 puestos de trabajo.



AECI

<b>NÚCLEOS</b>	<b>Nº demandantes de empleo registrados en 2003</b>	<b>Nº puestos solicitados por las empresas en 2003</b>
Agropecuario	14	1
Eléctrico	768	577
Comercio y Servicios	1.029	399
Industria Alimentaria	25	80
Industria Textil	39	32
Industria Gráfica	52	30
Mecánica de Vehículos	96	117
Metal Mecánica	265	141
Nautico Pesquero	0	0
Procesos Artesanales	13	3
Tecnología de Materiales	105	134
Turismo	142	248
Total	2.548	1.762
<b>Fuente: INA, 2004 (SIE)</b>		

En este proceso se han volcado esfuerzos en el desarrollo de una base de datos electrónica (bolsa electrónica de empleo) que permita agilizar los procesos de atención a la oferta y demanda de empleo, la ordenación de los flujos de atención a oferentes y demandantes de empleo, y el establecimiento de procedimientos adecuados para la mejora del servicio. Es conveniente que esa bolsa electrónica sea participada por el Ministerio de Trabajo, y forme parte del Observatorio que necesariamente deberá desarrollarse. El INA, trabaja en este ámbito, para sus alumnos y egresados, y se debe desarrollar en el Ministerio de Trabajo, para la atención e información sobre desempleados.

Respecto al trabajo con población desfavorecida, el INA participa en el programa CERRANDO BRECHAS PARA LA POBLACIÓN JUVENIL, cuyo objetivo es generar oportunidades a la población joven para acceder a la capacitación y a la formación profesional e ingresar con éxito al mundo del trabajo, mediante un programa de becas dirigido a personas jóvenes, hombres y mujeres con edades entre los 17 y 35 años, en condiciones de riesgo social y pobreza, que viven prioritariamente en los 37 cantones señalados en el Plan Vida Nueva.

Igualmente se deben destacar las labores que el INA desarrolla en el área de



**AECI**

investigación, desde diagnósticos en empresas hasta estudios de evaluación, estudios de necesidades y perfiles, con abundantes productos de calidad. La labor que desarrolla en el área de diseño curricular es también intensa, desde nuevos módulos diseñados, la actualización de módulos existentes, la elaboración de material didáctico y pruebas de certificación profesional. Por último, destacar el trabajo realizado en el área de desarrollo de proyectos de transferencia tecnológica y curricular así como los servicios de acreditación a centros colaboradores. Se mantiene un proceso de renovación y actualización curricular, elaboración de material didáctico, acciones de validación ocupacional e investigación de necesidades en nuevas tecnologías, así como procesos de actualización y formación del profesorado.

Es, por último, preciso reseñar la alta calidad de las instalaciones, dotaciones y equipos de los centros del Instituto Nacional de Aprendizaje y su constante renovación y actualización.

Es importante volver a reiterar la necesidad de que el INA establezca sistemas de coordinación con otras instituciones del país, entre ellas especialmente con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con el Ministerio de Educación Pública.

(Respecto al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, concretamente con la Dirección Nacional de Empleo, existe una siempre pendiente necesidad de coordinar los servicios de empleo a nivel nacional. Continuos desencuentros están generando una desatención y retraso en el ámbito de la conformación de un servicio público de empleo de calidad y adecuado a las características de un país como Costa Rica. No se entiende que se lleve más de cuatro años en esta situación y que el servicio de intermediación de empleo del INA, trabaje, por ejemplo, exclusivamente con sus egresados en vez de atender a la población general desempleada en coordinación con el Ministerio de Trabajo. Este Programa deberá plantearse el acercamiento de posiciones entre las dos Instituciones generando un modelo de actuación coordinada en materia de Intermediación.)

El INA posee recursos para afrontar cualquier programa, recursos tanto financieros como técnicos y humanos, capacidad técnica excelente y una muy adecuada visión de las necesidades de sus egresados y de la importancia de la actualización metodológica y tecnológica.

Sin embargo, hay una importante laguna en cuanto a la atención de población desfavorecida. Un país con las necesidades y recursos de Costa Rica no puede olvidar los desequilibrios y las situaciones de falta de equidad social. El INA realiza formación de calidad que compite, en el mercado de trabajo, con los propios bachilleres de la Educación Técnica Profesional, e incluso ha incursionado en el ámbito universitario (programa "Universidad para el Trabajo"). No obstante, hay un importante desequilibrio en la inversión de los recursos existentes en la institución hacia población necesitada.



AECI

## Ministerio de Educación Pública

En el Ministerio de Educación Pública es preciso destacar un área en el que se desarrollan acciones de capacitación, el Departamento de Educación Técnica Profesional, que es el que se ajusta, por su infraestructura y competencias, a las necesidades del Proyecto.

En el Departamento de Educación Técnica Profesional (ETP), se desarrollan los lineamientos de la formación profesional reglada. Para acceder a la realización de estas carreras técnicas de grado medio se requiere haber realizado el 9º grado de educación (tras la educación secundaria que comprende tres cursos: 7º, 8º y 9º grado) e incluye el catálogo habitual de especialidades sin novedades destacables.

La formación técnico-profesional reglada o bachilleratos técnicos, se desarrolla en un ciclo de tres años (10º, 11º y 12º grado) en los denominados Colegios Técnicos (en los llamados Colegios Académicos se obtiene el bachiller general y su duración es de dos años).

En la opción de educación diversificada se imparten especialidades técnicas y se brinda formación humanística, al objeto de permitir optar entre incorporarse al mundo del trabajo o continuar estudios de grado superior. En este caso se posibilita la obtención de dos títulos: Técnico en el Nivel Medio en la Especialidad y Bachiller en Enseñanza Media, en cada uno de los casos se exigen requisitos específicos de haber cursado y aprobado las materias de corte humanístico y/o técnicas concretas.

En atención a las demandas de los tres sectores básicos, se conforman tres modalidades generales de bachiller técnico:

- Modalidad Agropecuaria
- Modalidad Industrial
- Modalidad Comercial y de Servicios

A la par, estas modalidades sufren un proceso de actualización a través de las Mesas Empresariales, donde se pretende responder a las demandas del mercado de trabajo, crear vínculos con el sector empresarial y fortalecer la oferta educativa.

Las especialidades actualmente existentes son las siguientes:



<b>Especialidades Agropecuarias</b>	
Agropecuaria	Agroindustria
Agroecología	Riego y Drenaje
<b>Especialidades Industriales</b>	
Autorremodelado	Electrónica en telecomunicaciones
Construcción Civil	Electrónica en reparación de equipo de cómputo
Dibujo Arquitectónico	Impresión Off-set
Dibujo Técnico	Industria textil
Diseño Gráfico	Mecánica Automotriz
Diseño y construcción de muebles de madera	Mecánica General
Diseño Publicitario	Mecánica de Precisión
Electromecánica	Microelectrónica
Electrotecnia	Producción Gráfica
Electrónica industrial	Refrigeración y Aire Acondicionado
<b>Especialidades comerciales</b>	
Contabilidad ( y Costos/ y Finanzas / y Auditoría)	
Secretariado (Ejecutivo / Bilingüe / Con Orientación al Servicio al Cliente / Profesional)	
Turismo (En Hotelería y Eventos Especiales / Alimentos y Bebidas / Ecológico)	
Informática en redes	



**AECI**

Informática en programación
Salud Ocupacional
Industria Textil

Todo esto ocurre dentro de un programa de mejoramiento de la enseñanza secundaria. Fruto de los diferentes procesos de mejora, del volcado de recursos, se concluyó que *“la formación recibida por los egresados de los Colegios Técnicos Profesionales del país es pertinente a las demandas de los puestos a los que ingresan a trabajar”* (9).

En un estudio realizado sobre la inserción laboral de los egresados de Colegios Técnicos en 2001, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Por parte de los empresarios:
  - un 68% manifestaron contratar graduados de Colegios Técnicos Profesionales,
  - un 72% manifestaron no tener dificultad para cubrir puestos a nivel de mandos medios,
  - el 84% dice estar muy satisfecho con el desempeño de los egresados en prácticas,
  - el alto porcentaje de satisfacción con el desempeño de los egresados contratados (39% considera el desempeño excelente, 45% muy bueno y 12% bueno).
  
- Por parte de los padres de familia:
  - 25% de sus hijos trabaja en la empresa donde hizo prácticas,
  - 90% manifiesta que sus hijos no tuvieron dificultad para encontrar empresas donde hacer prácticas,
  - 72% matriculó a sus hijos en especialidades técnicas porque es la mejor opción,
  - más del 90% manifiesta que sus hijos fueron calificados positivamente en las empresas (65% excelentes, 28% muy bueno y 5% bueno).
  
- Por parte de los egresados:
  - un 51% de los egresados estudia en la universidad, 11% en colegios universitarios y un 38% en otro tipo de estudios,
  - un 48% dice estar muy satisfecho con la especialidad que cursó (17% no satisfechos),
  - un 57% manifiesta que la especialidad que estudió tiene mucha relación con el trabajo que desempeña,
  - un 37% obtuvo trabajo por la oficina de Coordinación con la Empresa del

**AECI**

propio Colegio, 23% por familiares o amigos y 23% por gestión propia.

Hay ciertas modificaciones que se requieren, por ejemplo, la actualización de parte de los programas y la mejora de las instalaciones, dotaciones y talleres. En los Colegios Técnicos coexisten talleres bien equipados con otros que tienen carencias importantes. Las dotaciones y equipos se van actualizando desde 1995, gracias a la promulgación de una ley en la que el superávit presupuestario se dedica a la actualización y mantenimiento.

De la matrícula total de Educación Técnica Profesional en 2003, el 50,04% son mujeres. El total de matrícula en Educación Diversificada en el año 2003 fue de 20.914 alumnos/as. Los matriculados en centros públicos en 2003, en rama técnica, fueron el 96,12% del total.

Los egresados en 2001 por modalidad fueron: 13,09% en Rama Agropecuaria, 52,63% en Comercio y Servicios y el 34,28% de Rama Industrial. La cobertura geográfica de los Colegios Técnicos es adecuada (aproximadamente 78 centros) y se encuentran en todo el país, normalmente situados en zonas urbanas; el ámbito rural está más desprotegido y carente de recursos.

Para el buen funcionamiento del Proyecto, y la utilización del "modelo" después de terminado éste, se hace precisa una coordinación interinstitucional Ministerio de Educación Pública – INA, para permitir el uso de las instalaciones y de los equipos y evitar su infrautilización.

La Educación Técnica Profesional está apoyada desde el Centro de Investigación y Perfeccionamiento de la Educación Técnica (CIPET) que desarrolla líneas de mejora de la calidad, perfeccionamiento y capacitación del profesorado así como investigaciones en el ámbito de la educación técnica. Por ejemplo, el CIPET, a partir del año 2003, se encarga del desarrollo, a través de los Colegios Técnicos, del programa: "Construyendo Alternativas Juveniles: Atención Integral para la Inserción Laboral". En este programa del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, el CIPET es el encargado de la capacitación de los jóvenes. Este programa, está diseñado para la inserción de jóvenes desfavorecidos en situación de exclusión social, y puede ser una de las experiencias directas en esta población, cuyo diseño precisa ser analizado cuidadosamente al objeto de recoger aquellos elementos útiles para un mejor desempeño y eficacia, así como para la obtención de resultados positivos en la implementación del Programa de Formación Profesional Ocupacional para la población excluida del sistema formal de educación.

### **Aliados Estratégicos:**

Consideramos aliados estratégicos del desarrollo del Programa, a los Agentes Sociales, ya que ellos participan en alguno de los órganos de gobierno de las instituciones actoras, así como en el Consejo Superior del Trabajo. Son protagonistas de los acuerdos



AECI

y consensos en materia de Políticas Públicas de Empleo, y muestran un especial interés por el modelo de actuación interinstitucional que se pretende poner en marcha para la gestión del Programa.

Por otra parte, Costa Rica viene desarrollando, de forma lenta pero eficaz, elementos y criterios de Diálogo Social para la toma de decisiones, que es importante fortalecer.

Los agentes sociales pueden en el desarrollo del Programa asumir un rol que asegure el cumplimiento de algunas actuaciones y compromisos en los que están directamente concernidos. La Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses(C.M.T.C.), la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum y la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (U.C.C.A.E.P.), y el Movimiento Solidarista, podrían asumir ese rol.

### **Otras instituciones de Asesoramiento y Apoyo**

**Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes;** Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven.

La inclusión del Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven (CPJ) en este Programa, como ente asesor, se deriva de la puesta en marcha de un programa denominado "Construyendo Alternativas Juveniles: Atención Integral para la Inserción Laboral".

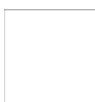
El CPJ tiene como población meta a las personas comprendidas entre los 12-35 años. Atendiendo a las especiales dificultades que la juventud costarricense tiene para su inserción en el mercado de trabajo, surge el programa "Construye Alternativas Juveniles" como una forma de responder y paliar dicha situación.

El objetivo del citado programa es aumentar las acciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los y las jóvenes y tiene como eje central la capacitación para la inserción laboral de los y las jóvenes en condiciones de pobreza, pobreza extrema y/o riesgo social.

Los requisitos de acceso son: tener la educación primaria completa y estar incluido en el tramo de edad preestablecido en cada uno de los subprogramas.

Los ejes de este programa son los siguientes:

- 1) Capacitación para el empleo y experiencia laboral, con el que se han conseguido tasas de inserción del 48%, a través de tres componentes:



AECI

- a. Capacitación integral, con una duración de 3 meses, a través de módulos de formación humana a jóvenes entre 18 y 25 años (comunicación, relaciones humanas, autoestima y proyecto de vida), abordándose también temas relacionados con las actitudes para el trabajo, empleo y ambiente laboral, entre otros.
  - b. Capacitación técnica, con una duración de 4 meses, a través de procesos formativos para el desarrollo de habilidades técnicas y educativas para una mejor inserción en el mercado de trabajo. La capacitación en oficios permite prepararles para el último componente. Este se desarrolla por el CIPET en coordinación con el INA, a través de los Colegios Técnicos.
  - c. Experiencia laboral, con una duración de 3 meses mínimo, para desarrollar las habilidades aprendidas en empresas del sector y zona.
- 2) Experiencia de capacitación para el empleo a jóvenes en riesgo social entre 18 y 35 años, que se desarrolla en los hogares CREA, cuya finalidad es la reeducación de adictos a las drogas. Se les da capacitación integral y capacitación técnica a través de una serie de emprendimientos productivos en los mismos hogares CREA (Cocina, Producción de Abono Orgánico, Panificación...).
  - 3) Experiencia de Gestión Microempresarial con jóvenes entre 15 y 25 años, a través del concurso "Jóvenes Microempresarios", dotándoles de capacitación integral para el desarrollo de alternativas productivas.

Se observa una excelente planificación para el trabajo con colectivos desfavorecidos, en los formatos de capacitación, de acuerdo con las estrategias de intervención para estos colectivos (10). La integración interinstitucional es un elemento interesante que conlleva esperanzas para el éxito de programas de este tipo. De ahí la participación del CIPET en el ámbito de la capacitación. Por otra parte, como debilidades del programa cabe destacar:

1.- La falta de conexión con los sistemas nacionales de intermediación y empleo (Ministerio de Trabajo e INA). Parece que se intentó con el Ministerio de Trabajo en el año 2001 y con el INA en el 2002 pero sin resultados.

2.- La falta de implicación del INA como institución rectora de la educación no formal en el país. Sería adecuado que el INA asumiera la capacitación, pero tienen dificultades para ajustarse a colectivos especiales y para atender situaciones de vulnerabilidad.

3.- La ausencia de financiamiento para el inicio de actividades productivas.

4.- La pendiente vinculación con el Plan Vida Nueva que, aunque está previsto, no se ha articulado aún.

### **El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)**

El INAMU fue creado en 1998 por ley y tiene su antecedente en la Oficina de Programas para la Mujer y la Familia de 1974.

La misión del INAMU es "Promover y tutelar los derechos de las mujeres, para contribuir con la construcción de una sociedad justa e igualitaria, que garantice la



AECI

equidad de género”.

Tiene entre sus fines y atribuciones los de coordinar y vigilar que las Instituciones Públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.

El INAMU elabora, promueve y coordina la ejecución y seguimiento de políticas públicas dirigidas a la promoción de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

El presupuesto destinado a la institución para el 2005 es de 1.942 millones de colones.

El Instituto tiene oficinas regionales en Limón, Guanacaste, Golfito y Puntarenas.

### **Principales problemas detectados:**

Durante el desarrollo del taller, con metodología de marco lógico, para la formulación del Programa, las Instituciones participantes analizaron las causas por las que en Costa Rica se está produciendo una deficiente Inserción Laboral de los grupos-meta o beneficiarios del Programa.

Según ese análisis los principales problemas se concretan en:

1-Las personas que pertenecen a las características de la población meta no disponen de las competencias laborales adecuadas a los requerimientos del mercado de trabajo. Ello se produce porque la oferta formativa que en este momento tiene el país tampoco se ajusta a dichas necesidades, ya sea por insuficiente cobertura temática de la educación técnica, o bien porque los mecanismos de nivelación de competencias básicas es insuficiente.

Por otra parte, no se dispone de un sistema integrado de certificación de competencias profesionales, y el acceso a los servicios de formación profesional y ocupacional es limitado, y cuenta con exigencias de requisitos muy grandes.

La escasez de respuestas ante las necesidades de reconversión a través de la formación y la insuficiente información periódica sobre el comportamiento del mercado de trabajo, completarían este primer nivel de razones.

2-El Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, es débil y está desarticulado.

Este punto se ha analizado de forma muy pormenorizada a la hora de describir a las instituciones actoras, pero añadiremos que, básicamente, el Ministerio de Trabajo no tiene la capacidad para ejercer de manera efectiva sus competencias en la materia, lo que afecta en grado sumo al funcionamiento de los servicios de intermediación, que no están regionalizados, disponen de escasa información sobre el mercado, carece de



AECI

registros sobre ofertas, demandas y colocaciones, y en general no dispone de los medios necesarios, tanto humanos como materiales.

Una normativa poco clara, compleja y complicada de operativizar completa el panorama, que además, impide una articulación coordinada de esfuerzos en materia de intermediación pública y de ésta con la privada, que existe, y no está regulada.

### 3-El entorno es poco propicio para el fomento del autoempleo:

Las causas que se apuntan para explicar este problema son muy variadas y podríamos resumirlas en las siguientes:

Existe escasa formación para el autoempleo, poca incentivación y mucho temor a la hora de asumir los riesgos que conlleva decidir un emprendimiento, lo que se podría equiparar a que hay escasas aptitudes y actitudes para el autoempleo.

A esto habría que añadir que el acceso a los recursos financieros para generar proyectos es limitado, ya sea por escasez de mecanismos específicos de créditos blandos, ya por un exceso de requisitos para el otorgamiento de los mismos.

La falta de información, asesoría y acompañamiento para el desarrollo del autoempleo, por ausencia de una organización que asuma la sistematización, o por la débil efectividad de las estructuras del estado para promover esta modalidad de inserción laboral, completan la situación a este respecto.

Se anexa árbol de problemas.

### **Análisis de Objetivos:**

Los representantes de las instancias que participaron en el taller plantearon diferentes soluciones a los problemas suscitados, que podrían mejorar la inserción laboral de la población-meta;

Adquirir las competencias laborales adecuadas a las necesidades del mercado de trabajo, a través de una oferta formativa ajustada a dichas necesidades, con una suficiente cobertura temática y la debida actualización del personal docente técnico.

Desarrollar mecanismos suficientes de nivelación de competencias básicas, hacer más accesibles los servicios de formación profesional y capacitación, así como integrar un sistema de certificación de competencias profesionales.

La capacidad para dar una suficiente respuesta a las necesidades de reconversión, que pasa por ampliar la oferta de actualización y divulgarla convenientemente, adaptar los currículos formativos y superar los estereotipos de género.

Fortalecer y articular el sistema nacional de información, orientación e intermediación, pasa por fortalecer las capacidades del Ministerio de Trabajo para ejercer su rectoría y competencia con eficacia, de forma que los Servicios públicos de Empleo tuvieran un



AECI

funcionamiento adecuado, y pudieran territorializarse.

Sistematizar la información laboral centralizándola en el Ministerio de Trabajo y compartiéndola con otras instituciones implicadas, para lo que sería necesario crear un marco legal de procedimientos estandarizados para la recogida y análisis de la información (Observatorio sobre el mercado de trabajo a nivel nacional).

Articular e integrar las acciones de intermediación a nivel público y privado, pasa por el fortalecimiento de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional y por la regulación de las agencias privadas de colocación.

Establecer un entorno propicio para la promoción del autoempleo conlleva aumentar, a través de una formación adecuada, las aptitudes y actitudes de los beneficiarios con ideas emprendedoras, y también ampliar el acceso a los recursos financieros para apoyar la generación de proyectos, que implica aumentar los mecanismos específicos para este tipo de financiamientos y flexibilizar los requisitos de otorgamiento.

A este fin, será también necesario establecer unidades especializadas en los Servicios Públicos de Empleo, que estén preparadas para informar, asesorar y acompañar en los procesos emprendedores a los beneficiarios.

### **Análisis de alternativas:**

Durante el desarrollo del taller, y una vez analizados los problemas que pesaban en la ineficaz incorporación de los grupos-meta al mercado laboral y los objetivos que, necesariamente una intervención de éste tipo debiera enfrentar, se procedió a considerar las alternativas posibles de actuación.

La primera posible consistía en actuar sobre las competencias laborales adecuándolas a las necesidades del mercado y diseñando currículos formativos que fueran de aplicación a los grupos –meta, previamente identificados. Esta posibilidad, y a la vista de cuál es la complejidad institucional del país, dejaba fuera de juego las posibilidades de actuar en el marco de la intermediación, orientación e información, con todas las instituciones que, ahora mismo, tienen competencias específicas o simplemente prestan ese tipo de servicio a determinados colectivos, y además se visualizaría como menos necesario, incidir de manera muy precisa y decidida en el fortalecimiento del Ministerio de Trabajo, en orden a la territorialización de los servicios de Empleo y a la configuración de un instrumento eficaz para la obtención y análisis de la información relativa al mercado de trabajo, tanto desde el lado de la oferta, como de la demanda.

Otra posibilidad consistía en centrar los esfuerzos en lograr un entorno favorable y propicio a la generación de proyectos de autoempleo, pero se consideró que ésta no dejaba de ser sino una modalidad específica e interesante de inserción, y que convenía trabajar también, con el mismo esfuerzo, aquellas que se derivan de las posibilidades de trabajo por cuenta ajena. Con ello, podríamos poner en funcionamiento una actividad coordinada de las instituciones, todas las actoras, lo que podría propiciar el establecimiento a futuro de un modelo de hacer en materia de formación e inserción, con ciertas perspectivas de éxito.



AECI

## **6-Lógica de Intervención:**

### **6-1 Objetivo general:**

**MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE EQUIDAD DE LAS PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD**

### **6-2 Objetivo específico:**

**AUMENTAR LA INSERCIÓN LABORAL EN EMPLEOS DIGNOS, DE LAS PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD FAVORECIENDO EL ACCESO A UNA FORMACIÓN INTEGRAL Y CON EQUIDAD QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES Y DEMANDAS DEL MERCADO DE TRABAJO**

### **6-3 Resultados:**

**R1: AUMENTADA LA CONVERGENCIA ENTRE LA OFERTA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL Y LA DEMANDA DEL MERCADO LABORAL FORMAL E INFORMAL DE GUANACASTE Y DESAMPARADOS**

**R1.A1.** Realizar un diagnóstico de necesidades de ampliación de cobertura temática de carreras competitivas de acuerdo a las necesidades del mercado formal e informal, inventariando previamente los centros existentes.

**R1.A2.** Realización de jornadas de discusión del diagnóstico con el Sector Privado.

**R1.A3.** Publicación y difusión del diagnóstico entre agentes sociales.

**R2: MEJORADA LA CALIDAD DE LA OFERTA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL**

**R2.A1.** Hacer un diagnóstico sobre necesidades de capacitación del personal docente.

**R2.A2.** Implementar cursos de actualización del personal docente, introduciendo didáctica a grupos vulnerables.

**R2.A3.** Rediseño curricular de las especialidades priorizadas en el diagnóstico.

**R2.A4.** Editar los nuevos curriculum de las especialidades seleccionadas.



**AECI**

**R2.A5.** Diseñar e implementar un sistema de certificación por competencias homologable en Centroamérica.

**R2.A6.** Elaborar e implementar un modelo de acuerdo para que los egresados de los cursos realicen pasantías laborales en empresas privadas.

### **R3: AUMENTADA LA COBERTURA DE LA OFERTA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL**

**R3.A1.** Inventariar la infraestructura y recursos humanos de los centros fijos, móviles y equipamiento para la formación ocupacional en las zonas de intervención del proyecto.

**R3.A2.** Inventariar las entidades que ofrecen becas y subsidios para la formación.

**R3.A3.** Revisar y proponer la flexibilización de requisitos de acceso y horarios de impartición de formación profesional y capacitación.

**R3.A4.** Dotar de un fondo para becas y subsidios.

**R3.A5.** Establecer e implementar un sistema de preselección de personas participantes que aúne los criterios de equidad y de rentabilidad formativa, coordinando con el INA y el MEP el acceso prioritario de los beneficiarios de mujeres jefas de hogar.

**R3.A6.** Implementar las acciones de capacitación técnica por los medios aportados por el proyecto o por los aportados por las instituciones beneficiarias en las especialidades detectadas.

**R3.A7.** Integrar a los gobiernos locales en los procesos de planificación, gestión y ejecución.

**R3.A8.** Establecer e implementar un sistema de control y calidad educativa y técnica (revisión de normativa y monitoreo y seguimiento de las acciones de formación y capacitación).

### **R4: AGILIZADA Y FORTALECIDA LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE LAS ORGANISMOS CON COMPETENCIAS EN FORMACIÓN OCUPACIONAL E INSERCIÓN LABORAL**

**R4.A1.** Crear un mecanismo para el reconocimiento y certificación por el INA de la formación ocupacional impartida por el MEP.

**R4.A2.** Adecuar el sistema de articulación que permita a las personas asistentes a



**AECI**

las acciones de formación ocupacional básica el acceso posterior a una capacitación técnica más especializada de la ETP del MEP.

**R4.A3.** Promover el proceso de homologación de la formación ocupacional a nivel centroamericano.

**R4.A4.** Fortalecimiento de los acuerdos entre el INA y el MTSS que permitan generar una red nacional de empleo, así como que la MTSS disponga de información actualizada del INA.

## **R5: GENERADAS POLÍTICAS E INSTRUMENTOS SOSTENIBLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO EN LAS ZONAS DE INTERVENCIÓN DEL PROYECTO**

**R5.A1.** Diagnosticar y establecer una propuesta de modificación sobre el marco jurídico y procedimental en materia de recogida, sistematización y difusión de información sobre el mercado laboral, para la creación de un Observatorio del Mercado laboral.

**R5.A2.** Elaborar un protocolo de procedimientos estandarizados en materia de recogida, tratamiento y producción de información sobre el mercado laboral.

**R5. A3.** Recopilar y establecer un mecanismo de tratamiento de la información a través de una aplicación informática que alimente al Observatorio del mercado laboral.

**R5.A4.** Capacitar al personal técnico designado para el Observatorio en técnicas de análisis del mercado de trabajo en base al diseño generado.

**R5.A5.** Editar, difundir y presentar los resultados de los diagnósticos a agentes de empleo, instituciones municipales, comités de desarrollo local, así como a las otras instituciones del Estado.

**R5.A6.** Diagnóstico sobre los servicios de intermediación que realizan las distintas entidades públicas y privadas.

**R5.A7.** Inventariar los recursos humanos del MTSS que pudieran emplearse como técnico/a de empleo.

**R5.A8.** Cursos de formación sobre intermediación laboral a los funcionarios



**AECI**

responsables.

**R5.A9.** Intercambios de técnicos del INA y del MTSS, a través de pasantías que permitan un mayor conocimiento entre ambas instituciones favoreciendo la coordinación en la intermediación laboral.

**R5.A10.** Dotación de recursos materiales de equipamiento informático y mobiliario de oficina para la Dirección Nacional de Empleo.

**R5.A11.** Diseño de un protocolo o itinerario estandarizado que incluya un procedimiento específico para la intermediación en las entidades públicas.

**R5.A12.** Campañas de divulgación y promoción de los servicios de intermediación de empleo.

**R5.A13.** Foros de coordinación y difusión de la intermediación con empleadores, cámaras empresariales, organizaciones de trabajadores e instituciones privadas de intermediación.

**R5.A14.** Propuesta de mejora del marco legal existente en torno a los servicios de empleo privados.

**R5.A15.** Diseñar un sistema de monitoreo y seguimiento de los resultados determinados en intermediación laboral.

## **R6: EL SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL CON EQUIDAD, EXTENDIDO A LAS ZONAS DE INTERVENCIÓN DEL PROYECTO**

**R6.A1.** Inventariar los materiales y recursos de orientación laboral del MTSS y el INA.

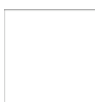
**R6.A2.** Diseñar acciones de orientación e información laboral y profesional para el empleo.

**R6.A3.** Capacitar al personal técnico que desarrollará acciones de acompañamiento a la inserción.

**R6.A4.** Establecido un sistema de orientación y sensibilización en ocupaciones no tradicionales para las mujeres y los empleadores.

## **R7: ESTABLECIDO UN AMBIENTE PROPICIO PARA LAS INICIATIVAS DE AUTOEMPLEO**

**R7.A1.** Diseño de planes de formación para el autoempleo adaptados a los grupos meta.



**AECI**

**R7.A2.** Creación de una base de datos de los servicios existentes de formación, capacitación y fomento del autoempleo en áreas rurales y urbano-marginales.

**R7.A3.** Campañas de promoción y divulgación para el autoempleo.

**R7.A4.** Selección de entidades para la impartición de actividades de formación.

**R7.A5.** Talleres de formación e incentivo al autoempleo entre la población juvenil.

**R7.A6.** Elaboración de un portafolio de opciones de financiamiento del sector público, privado y de la cooperación internacional.

**R7.A7.** Encuentros con el sector bancario para promover el financiamiento adecuado para el autoempleo.

**R7.A8.** Inventario de entidades públicas y privadas que ofrecen orientación y acompañamiento para el autoempleo.

**R7.A9.** Dotación de equipos informáticos y creación de una base de datos de entidades y usuarios de los servicios.

**R7.A10.** Diseño de un modelo de intervención para la asesoría y acompañamiento al autoempleo a la población meta.

**R7.A11.** Puesta en marcha de un servicio de orientación y acompañamiento para el autoempleo con participación pública y privada.



**AECI**

### **6-4 Matriz de Planificación**

## **MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES, MUJERES JEFAS DE HOGAR Y TRABAJADORES INFORMALES EXCLUIDOS DEL SISTEMA EDUCATIVO EN COSTA RICA**

### **Matriz de Marco Lógico**

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>FUENTES</b>	<b>HIPÓTESIS</b>
<b>O.G.</b> Mejorar las condiciones de vida y de equidad de las personas jóvenes y adultas, en situación de vulnerabilidad.	<b>OG.1.</b> En los primeros dos años del proyecto, se reduce en un 3.20% el número de hogares por debajo del umbral de la pobreza en Guanacaste y Desamparados.	<b>OG.1.</b> Resultado del estudio de evaluación de impacto del proyecto, realizado a los dos años de inicio del mismo.	No se producen situaciones socioeconómicas inestables.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>			
<b>O.E.</b> Aumentar la inserción laboral en empleos dignos, de las personas jóvenes y adultas en situación de vulnerabilidad favoreciendo el acceso a una formación integral y con equidad que responda a las necesidades y demandas del mercado de trabajo.	<b>OE.I.1.</b> Se insertan en el mercado laboral o alcanzan un empleo digno un total de 200 personas al año en Guanacaste y Desamparados, a partir de la implementación de las actividades de capacitación e inserción laboral del primer año.	<b>OE.I.1.</b> Datos de colocaciones del Software de intermediación de Empleo.	Continúa la buena coordinación entre las tres instituciones contrapartes.
<b>RESULTADOS</b>			

<p><b>R.1.</b> Aumentada la convergencia entre la oferta de formación ocupacional y la demanda del mercado laboral formal e informal de Guanacaste y Desamparados.</p>	<p><b>R.1.1.1.</b> Las ocupaciones gestionadas por el Sistema Público de Empleo en Guanacaste y Desamparados, se corresponden en un 85% con las especialidades impartidas en los cursos de capacitación facilitados por el proyecto.</p>	<p><b>R.1.1.1. A.</b> Datos de colocaciones del software de intermediación de empleo. <b>R.1.1.1. B.</b> Listados de cursos realizados.</p>	<p>El mercado laboral no ofrece variaciones significativas en los primeros dos años del proyecto.</p>
<p><b>R.2.</b> Mejorada la calidad de la oferta de formación ocupacional.</p>	<p><b>R.2.1.1.</b> Establecido un currículo por competencias en todas las especialidades priorizadas. <b>R.2.1.2.</b> Un 85% de los docentes beneficiados de la capacitación alcanza los niveles requeridos. <b>R.2.1.3.</b> Un 60% de los estudiantes capacitados disfrutan de una pasantía laboral.</p>	<p><b>R.2.1.1.</b> Resultados de cursos realizados. <b>R.2.1.1.1.</b> Programas y currículums de cada una de las especialidades priorizadas. <b>R.2.1.2.</b> Resultados de pruebas de nivel efectuadas a los docentes. <b>R.2.1.3.</b> Convenios de pasantías firmados con las empresas.</p>	<p>Continúa la buena coordinación entre las tres instituciones contrapartes.</p>
<p><b>R.3.</b> Aumentada la cobertura de la oferta de formación ocupacional. <b>R.4.</b> Agilizada y fortalecida la coordinación interinstitucional entre los organismos con competencias en Formación Ocupacional e Inserción Laboral.</p>	<p><b>R.3.1.1.</b> El volumen de cursos de formación ocupacional aumenta en un 20%. <b>R.3.1.2.</b> La cobertura alcanza el 100% de los cantones de Guanacaste. <b>R.4.1.1.</b> El INA certifica a los 2000 egresados, con un diploma homologado, independientemente de la institución que haya impartido la formación. <b>R.4.1.2.</b> El 100% de los egresados desempleados del INA se inscriben en el software de empleo del MTSS. <b>R.4.1.3.</b> El INA colabora con el MTSS en la intermediación de empleo.</p>	<p><b>R.3.1.1.</b> Listados de cursos realizados. <b>R.3.1.2.</b> Listados de cursos realizados por cantones. <b>R.4.1.1.</b> Registro de diplomas entregados. <b>R.4.1.2.</b> Software de empleo. <b>R.4.1.3.</b> Acuerdo de colaboración entre el INA y el MTSS firmado y operativo.</p>	<p>Continúa la demanda de formación en Guanacaste y Desamparados. Continúa la buena coordinación entre las tres instituciones contrapartes.</p>

	<p><b>R.4.1.4.</b> Establecida una pasarela entre la formación ofrecida por el INA y el MEP (FO y ETP).</p>	<p><b>R.4.1.4.</b> Acuerdo de colaboración firmado entre el INA y el MEP.</p>	
<p><b>R.5.</b> Generadas políticas e instrumentos sostenibles para la implementación del servicio de intermediación de empleo en las zonas de intervención del proyecto.</p>	<p><b>R.5.1.1.</b> Software de intermediación de empleo operativo e interconectado con la sede central en Guanacaste y Desamparados.</p> <p><b>R.5.1.2.</b> Elaborado un plan de políticas activas de empleo en Guanacaste y Desamparados.</p> <p><b>R.5.1.3.</b> Inscritos 2000 nuevos desempleados en el software de empleo.</p> <p><b>R.5.1.4.</b> Registradas 500 ofertas de trabajo en el software de empleo.</p>	<p><b>R.5.1.1.</b> Listados de desempleados, de ofertas y de colocaciones registrados en el software de intermediación de empleo.</p> <p><b>R.5.1.2.</b> Documento de Plan de empleo.</p> <p><b>R.5.1.3.</b> Software de empleo.</p> <p><b>R.5.1.4.</b> Software de empleo.</p>	<p>El MTSS nombra dos expertos en empleo en Guanacaste y Desamparados. El MTSS asume las políticas definidas en el Plan de empleo.</p> <p>Se mantiene la estabilidad económica.</p>
	<p><b>R.6.1.1.</b> Aumentada la empleabilidad del 85% de los beneficiarios del sistema de orientación.</p> <p><b>R.6.1.2.</b> Diseñadas y ejecutadas 400 acciones de orientación laboral en Guanacaste y Desamparados.</p>	<p><b>R.6.1.1.</b> Listados de colocaciones registrados en el software de intermediación de empleo.</p> <p><b>R.6.1.2.</b> Memoria de las acciones de información y orientación laboral y listados de asistencia.</p>	<p>Continúa la buena coordinación entre las tres instituciones contrapartes. El MTSS nombra dos expertos en empleo. El MTSS asume las políticas definidas.</p>
<p><b>R.6.</b> El servicio de información y orientación laboral con equidad, extendido a las zonas de intervención del proyecto.</p> <p><b>R.7.</b> Establecido un ambiente propicio para las iniciativas de autoempleo.</p>	<p><b>R.6.1.3.</b> Dos personas capacitadas en información y orientación laboral con equidad en Guanacaste y Desamparados.</p> <p><b>R.7.1.1.</b> 20 personas inician su propio negocio en el primer año de actividades.</p> <p><b>R.7.1.2.</b> 20 microcréditos concedidos por entidades bancarias a la población beneficiaria en el primer año de actividades.</p>	<p><b>R.6.1.3.</b> Informe de la asistencia técnica que ha impartido la capacitación.</p> <p><b>R.7.1.1.</b> Registro de alta de empresas y del software de empleo.</p> <p><b>R.7.1.2.</b> Actas de concesión de microcréditos.</p>	<p>Buena coordinación entre los sectores público y privado.</p> <p>Se mantiene la estabilidad financiera.</p>

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>R.7.I.3. Informes del servicio de asesoramiento y acompañamiento para el autoempleo.</b>	
<b>RECURSOS</b>		<b>COSTES</b>	
<b>R1.A1.</b> Realizar un diagnóstico de necesidades de ampliación de cobertura temática de carreras competitivas de acuerdo a las necesidades del mercado formal e informal, inventariando previamente los centros existentes.	Asistencia Técnica MTAS 1 Director/a del proyecto Técnicos INA, MTSS y MEP Transporte y Dietas (MTAS) Transporte San José-Guanacaste	250,00	
<b>R1.A2.</b> Realización de jornadas de discusión del diagnóstico con el Sector Privado.	Asistencia Técnica MTAS 1 Director/a del proyecto Refrigerio	200,00	
<b>R1.A3.</b> Publicación y difusión del diagnóstico entre agentes sociales.	Asistencia Técnica MTAS 1 Director/a del proyecto Maquetación, diseño e impresión Local y refrigerio	2.000,00	
<b>R2.A1.</b> Hacer un diagnóstico sobre necesidades de capacitación del personal docente.	Asistencia Técnica MTAS 2 Director/a del proyecto		
<b>R2.A2.</b> Implementar cursos de actualización del personal docente, introduciendo didáctica a grupos vulnerables.	Honorarios formadores Material gastable y didáctico	6.000,00	
<b>R2.A3.</b> Rediseño curricular de las especialidades priorizadas en el diagnóstico.	Asistencia Técnica MTAS 2 Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP, MTSS		
<b>R2.A4.</b> Editar los nuevos currículum de las especialidades seleccionadas.	Maquetación, Diseño e impresión	17.550,00	
<b>R2.A5.</b> Diseñar e implementar un sistema de certificación por competencias homologable en Centroamérica.	Asistencia Técnica MTAS 2 Director/a del Proyecto Director del Programa		

<b>R2.A6.</b> Elaborar e implementar un modelo de acuerdo para que los egresados de los cursos realicen pasantías laborales en empresas privadas.	Director/a del Proyecto			
<b>R3.A1.</b> Inventariar la infraestructura y recursos humanos de los centros fijos, móviles y equipamiento para la formación ocupacional en las zonas de intervención del proyecto.	Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP, MTSS			
<b>R3.A2.</b> Inventariar las entidades que ofrecen becas y subsidios para la formación.	Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP, MTSS			
<b>R3.A3.</b> Revisar y proponer la flexibilización de requisitos de acceso y horarios de impartición de formación profesional y capacitación.	Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP, MTSS			
<b>R3.A4.</b> Dotar de un fondo para becas y subsidios.	Fondos para el pago de dietas a los asistentes de los cursos	57.500,00		
<b>R3.A5.</b> Establecer e implementar un sistema de preselección de personas participantes que aúne los criterios de equidad y de rentabilidad formativa, coordinando con el INA y el MEP el acceso prioritario de los beneficiarios de mujeres jefas de hogar.	Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP, MTSS			
<b>R3.A6.</b> Implementar las acciones de capacitación técnica por los medios aportados por el proyecto o por los aportados por las instituciones beneficiarias en las especialidades detectadas.	Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP, MTSS Salarios de profesores Materiales gastables y didácticos	47.500,00		
<b>R3.A7.</b> Integrar a los gobiernos locales en los procesos de planificación, gestión y ejecución.	Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP, MTSS			
<b>R3.A8.</b> Establecer e implementar un sistema de control y calidad educativa y técnica (revisión de normativa y monitoreo y seguimiento de las acciones de formación y capacitación).	Director/a del proyecto Director del Programa			
<b>R4.A1.</b> Crear un mecanismo para el reconocimiento y certificación por el INA de la formación ocupacional impartida por el MEP.	Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP			

<b>R4.A2.</b> Adecuar el sistema de articulación que permita a las personas asistentes a las acciones de formación ocupacional básica el acceso posterior a una capacitación técnica más especializada de la ETP del MEP.	Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP		
<b>R4.A3.</b> Promover el proceso de homologación de la formación ocupacional a nivel centroamericano.	Director/a del proyecto Director del Programa		
<b>R4.A4.</b> Fortalecimiento de los acuerdos entre el INA y el MTSS que permitan generar una red nacional de empleo, así como que la MTSS disponga de información actualizada del INA.	Director/a del proyecto Técnicos INA, MTSS		
<b>R5.A1.</b> Diagnosticar y establecer una propuesta de modificación sobre el marco jurídico y procedimental en materia de recogida, sistematización y difusión de información sobre el mercado laboral, para la creación de un Observatorio del Mercado laboral.	Asistencia Técnica MTAS 1 Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP, MTSS		
<b>R5. A2.</b> Elaborar un protocolo de procedimientos estandarizados en materia de recogida, tratamiento y producción de información sobre el mercado laboral.	Asistencia Técnica MTAS 1 Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP, MTSS		
<b>R5. A3.</b> Recopilar y establecer un mecanismo de tratamiento de la información a través de una aplicación informática que alimmente al Observatorio del mercado laboral.	Asistencia Técnica MTAS 1 Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP, MTSS		
<b>R5.A4.</b> Capacitar al personal técnico designado para el Observatorio en técnicas de análisis del mercado de trabajo en base al diseño generado.	Asistencia Técnica MTAS 1 Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP, MTSS		
<b>R5.A5.</b> Editar, difundir y presentar los resultados de los diagnósticos a agentes de empleo, instituciones municipales, comités de desarrollo local, así como a las otras instituciones del Estado.	Asistencia Técnica MTAS 1 Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP, MTSS Diseño, publicación, salas, refrigerios	4.000,00	

<b>R5.A6.</b> Diagnóstico sobre los servicios de intermediación que realizan las distintas entidades públicas y privadas.	Director/a del proyecto Técnicos INA, MEP, MTSS		
<b>R5.A7.</b> Inventariar los recursos humanos del MTSS que pudieran emplearse como técnico/a de empleo.	Director/a del proyecto Técnicos MTSS		
<b>R5.A8.</b> Cursos de formación sobre intermediación laboral a los funcionarios responsables.	Asistencia técnica MTAS 3		
<b>R5.A9.</b> Intercambios de técnicos del INA y del MTSS, a través de pasantías que permitan un mayor conocimiento entre ambas instituciones favoreciendo la coordinación en la intermediación laboral.	Técnicos INA, MTSS		
<b>R5.A10.</b> Dotación de recursos materiales de equipamiento informático y mobiliario de oficina para la Dirección Nacional de Empleo.	Fondos de equipamiento	25.000,00	
<b>R5.A11.</b> Diseño de un protocolo o itinerario estandarizado que incluya un procedimiento específico para la intermediación en las entidades públicas.	Asistencia técnica MTAS 3 Técnicos INA, MTSS, MEP		
<b>R5.A12.</b> Campañas de divulgación y promoción de los servicios de intermediación de empleo.	Director/a del Proyecto Técnicos INA, MTSS, MEP Salas, refrigerios Campaña de difusión	6.000,00	
<b>R5.A13.</b> Foros de coordinación y difusión de la intermediación con empleadores, cámaras empresariales, organizaciones de trabajadores e instituciones privadas de intermediación.	Director/a del Proyecto Técnicos INA, MTSS, MEP Salas, refrigerios	1.000,00	
<b>R5.A14.</b> Propuesta de mejora del marco legal existente en torno a los servicios de empleo privados.	Asistencia técnica MTAS 3		
<b>R5.A15.</b> Diseñar un sistema de monitoreo y seguimiento de los resultados determinados en intermediación laboral.	Director/a del proyecto Director del Programa		



<b>R6.A1.</b> Inventariar los materiales y recursos de orientación laboral del MTSS y el INA.	Director/a del Proyecto Técnicos INA, MTSS		
<b>R6.A2.</b> Diseñar acciones de orientación e información laboral y profesional para el empleo.	Asistencia Técnica MTAS 4		
<b>R6.A3.</b> Capacitar al personal técnico que desarrollará acciones de acompañamiento a la inserción.	Asistencia Técnica MTAS 4		
<b>R6.A4.</b> Establecido un sistema de orientación y sensibilización en ocupaciones no tradicionales para las mujeres y los empleadores.	Asistencia Técnica MTAS 4		
<b>R7.A1.</b> Diseño de planes de formación para el autoempleo adaptados a los grupos meta.	Asistencia Técnica MTAS 4		
<b>R7.A2.</b> Creación de una base de datos de los servicios existentes de formación, capacitación y fomento del autoempleo en áreas rurales y urbano-marginales.	Director/a del Proyecto Técnicos INA, MTSS Base de datos	4.000,00	
<b>R7.A3.</b> Campañas de promoción y divulgación para el autoempleo.	Director/a del proyecto Campaña de promoción y difusión	4.000,00	
<b>R7.A4.</b> Selección de entidades para la impartición de actividades de formación.	Director/a del Proyecto Técnicos INA, MTSS, MEP		
<b>R7.A5.</b> Talleres de formación e incentivo al autoempleo entre la población juvenil.	Asistencia Técnica MTAS 4 Técnicos INA, MTSS, MEP		
<b>R7.A6.</b> Elaboración de un portafolio de opciones de financiamiento del sector público, privado y de la cooperación internacional.	Director/a del Proyecto		
<b>R7.A7.</b> Encuentros con el sector bancario para promover el financiamiento adecuado para el autoempleo.	Director/a del Proyecto Técnicos INA, MTSS, MEP		
<b>R7.A8.</b> Inventario de entidades públicas y privadas que ofrecen orientación y acompañamiento para el autoempleo.	Director/a del Proyecto Técnicos INA, MTSS, MEP		
<b>R7.A9.</b> Dotación de equipos informáticos y creación de una base de datos de entidades y usuarios de los servicios.	Recursos para la compra de equipos	10.000,00	



<p><b>R7.A10.</b> Diseño de un modelo de intervención para la asesoría y acompañamiento al autoempleo a la población meta.</p>	<p>Asistencia Técnica MTAS 4 Técnicos INA, MTSS, MEP</p>		
<p><b>R7.A11.</b> Puesta en marcha de un servicio de orientación y acompañamiento para el autoempleo con participación pública y privada.</p>	<p>Asistencia Técnica MTAS 4 Técnicos INA, MTSS, MEP</p>		
<p><b>TOTAL COSTES</b></p>		<p>185.000,00</p>	



**6-5 Desglose presupuestario de la AECl y de otros financiadores**

Desglose presupuestario de la AECl y de otros financiadores					
	1ª subvención 15/09/05 - 15/9/06	2ª subvención 01/03/06 - 01/09/07	3ª subvención 01/06/07 - 01/06/08	4ª subvención 01/06/08 - 01/06/09	TOTAL
<b>Aportación AECl</b>					
A.1 Personal					
A.2 Gastos corrientes	39.000,00				
A.3 Formación	111.000,00				
A.4 Inversión	50.000,00				
A) Total costes directos	200.000,00				200.000,00
B.1 Administración					
B.2 Diseño y evaluación					
B.3					
B.4 Imprevistos					
B) Total costes indirectos					
<b>Total AECl</b>	200.000,00	-	-	-	200.000,00
<b>Aportación de otras entidades públicas españolas (nombre y concepto del gasto)</b>					
1.MTAS	114.589,20				
2.					
<b>Total Otras entidades públicas españolas</b>	114.589,20	-	-	-	114.589,20
<b>Aportaciones Instituciones Locales (nombre y concepto del gasto)</b>					
1. Ministerio de Trabajo (gasto corriente)					
2.- Ministerio de Educación Pública					

3.- Instituto Nacional de aprendizaje			
<b>Total Instituciones locales</b>	-	-	-
<b>Aportaciones otras entidades (nombre y concepto del gasto)</b>			
1.			
2.			
3.			
4.			
<b>Total otras entidades</b>			
<b>Total costes</b>	314.589,20	-	314.589,20

<b>DETALLE GASTO DE INVERSIÓN</b>	
R5.A10.Dotación de recursos materiales de equipamiento informático y mobiliario de oficina para la Dirección Nacional de Empleo	25.000,00
R.7.A.9 Dotación de equipos informáticos y creación de una base de datos de entidades y usuarios de los servicios	10.000,00
Compra de un vehículo para seguimiento del proyecto	15.000,00
<b>TOTAL</b>	<b>50.000,00</b>



**7.-CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

<b>ACTIVIDADES</b>	Año		2º		3º		4º	
	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º
	1º (2005)							
	1º		1º		1º		1º	
	2º		2º		2º		2º	
<b>Fase previa</b>								
<b>Fase de Experiencia Piloto</b>								
<b>Fase de Evaluación Regional</b>								
<b>Fase de Extensión Nacional</b>								
<b>Fase de Evaluación Final</b>								
1.1. Diagnóstico de necesidades de ampliación de cobertura temática de carreras competitivas de acuerdo a las necesidades del mercado formal e informal, inventariando previamente los centros existentes.	<b>x</b>							
1.2. Realización de jornadas de discusión del diagnóstico con el Sector Privado.	<b>x</b>							



AECI

1.3. Publicación y difusión del diagnóstico entre agentes sociales.	<b>X</b>	
2.1. Diagnóstico sobre necesidades de capacitación del personal docente.	<b>X</b>	
2.2. Implementar cursos de actualización del personal docente, introduciendo didáctica a grupos vulnerables.	<b>X X</b>	
2.3. Rediseño curricular de las especialidades priorizadas en el diagnóstico.	<b>X X</b>	
2.4. Editar los nuevos currículum de las especialidades seleccionadas.	<b>X</b>	
2.5. Diseñar e implementar un sistema de certificación por competencias homologable en Centroamérica.	<b>X X X X X X X</b>	
2.6. Elaborar e implementar un modelo de acuerdo para que los egresados de los cursos realicen pasantías laborales en empresas privadas.	<b>X X</b>	
3.1. Inventariar la infraestructura y recursos humanos de los centros fijos, móviles y equipamiento para la	<b>X</b>	



formación ocupacional en las zonas de intervención del proyecto.									
3.2. Inventariar las entidades que ofrecen becas y subsidios para la formación.	<b>x</b>								
3.3. Revisar y proponer la flexibilización de requisitos de acceso y horarios de impartición de formación profesional y capacitación.	<b>x</b>	<b>x</b>							
3.4. Dotar de un fondo para becas y subsidios.	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
3.5. Establecer e implementar un sistema de preselección de personas participantes que aúne los criterios de equidad y de rentabilidad formativa, coordinando con el INA y el MEP el acceso prioritario de los beneficiarios de mujeres jefas de hogar.	<b>x</b>	<b>x</b>							
3.6. Implementar las acciones de capacitación técnica por los medios aportados por el proyecto o por los aportados por las instituciones beneficiarias en las especialidades detectadas.	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
3.8. Establecer e implementar un	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>



sistema de control y calidad educativa y técnica (revisión de normativa y monitoreo y seguimiento de las acciones de formación y capacitación).										
4.1. Crear un mecanismo para el reconocimiento y certificación por el INA de la formación ocupacional impartida por el MEP.	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>						
4.2. Adecuar el sistema de articulación que permita a las personas asistentes a las acciones de formación ocupacional básica el acceso posterior a una capacitación técnica más especializada de la ETP del MEP.	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>						
4.3. Promover el proceso de homologación de la formación ocupacional a nivel centroamericano.	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
4.4. Fortalecimiento de los acuerdos entre el INA y el MTSS que permitan generar una red nacional de empleo, así como que la MTSS disponga de información actualizada del INA.	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
5.1. Diagnosticar y establecer una propuesta de modificación sobre el marco jurídico y procedimental en	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>

materia de recogida, sistematización y difusión de información sobre el mercado laboral, para la creación de un Observatorio del Mercado laboral.					
5.2. Elaborar un protocolo de procedimientos estandarizados en materia de recogida, tratamiento y producción de información sobre el mercado laboral.	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
5.3. Recopilar y establecer un mecanismo de tratamiento de la información a través de una aplicación informática que alimente al Observatorio del mercado laboral.	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
5.4. Capacitar al personal técnico designado para el Observatorio en técnicas de análisis del mercado de trabajo en base al diseño generado.	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
5.5. Editar, difundir y presentar los resultados de los diagnósticos a agentes de empleo, instituciones municipales, comités de desarrollo local, así como a las otras instituciones del Estado.				<b>x</b>	
5.6. Diagnóstico sobre los servicios de	<b>x</b>				<b>x</b>



intermediación que realizan las distintas entidades públicas y privadas.			
5.7. Inventariar los recursos humanos del MTSS que pudieran emplearse como técnico/a de empleo.	<b>x</b>		
5.8. Cursos de formación sobre intermediación laboral a los funcionarios responsables.	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
5.9. Intercambios de técnicos del INA y del MTSS, a través de pasantías que permitan un mayor conocimiento entre ambas instituciones favoreciendo la coordinación en la intermediación laboral.	<b>x</b>	<b>x</b>	
5.10. Dotación de recursos materiales de equipamiento informático y mobiliario de oficina para la Dirección Nacional de Empleo.	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
5.11. Diseño de un protocolo o itinerario estandarizado que incluya un procedimiento específico para la intermediación en las entidades públicas.	<b>x</b>	<b>x</b>	
5.12. Campañas de divulgación y	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
		<b>x</b>	<b>x</b>
		<b>x</b>	<b>x</b>
		<b>x</b>	<b>x</b>
		<b>x</b>	<b>x</b>
		<b>x</b>	<b>x</b>
		<b>x</b>	<b>x</b>



promoción de los servicios de intermediación de empleo.									
5.13. Foros de coordinación y difusión de la intermediación con empleadores, cámaras empresariales, organizaciones de trabajadores e instituciones privadas de intermediación.									
5.14. Propuesta de mejora del marco legal existente en torno a los servicios de empleo privados.									
5.15. Diseñar un sistema de monitoreo y seguimiento de los resultados determinados en intermediación laboral.									
6.1. Inventariar los materiales y recursos de orientación laboral del MTSS y el INA.									
6.2. Diseñar acciones de orientación e información laboral y profesional para el empleo.									
6.3. Capacitar al personal técnico que desarrollará acciones de acompañamiento a la inserción.									



6.4. Establecido un sistema de orientación y sensibilización en ocupaciones no tradicionales para las mujeres y los empleadores.									
7.1. Diseño de planes de formación para el autoempleo adaptados a los grupos meta.									
7.2. Creación de una base de datos de los servicios existentes de formación, capacitación y fomento del autoempleo en áreas rurales y urbano-marginales.									
7.3. Campañas de promoción y divulgación para el autoempleo.									
7.4. Selección de entidades para la impartición de actividades de formación.									
7.5. Talleres de formación e incentivo al autoempleo entre la población juvenil.									
7.6. Elaboración de un portafolio de opciones de financiamiento del sector público, privado y de la cooperación									

internacional.	
7.7. Encuentros con el sector bancario para promover el financiamiento adecuado para el autoempleo.	<b>x x</b>
7.8. Inventario de entidades públicas y privadas que ofrecen orientación y acompañamiento para el autoempleo.	<b>x x</b>
7.9. Dotación de equipos informáticos y creación de una base de datos de entidades y usuarios de los servicios.	<b>x x</b>
7.10. Diseño de un modelo de intervención para la asesoría y acompañamiento al autoempleo a la población meta.	<b>x x</b>
7.11. Puesta en marcha de un servicio de orientación y acompañamiento para el autoempleo con participación pública y privada.	<b>x x x x</b>





## **7-1: Plan de Ejecución**

### **Condiciones Previas:**

Como elemento de especial relevancia y condición previa, es necesario establecer un acuerdo, que sirva como protocolo de aceptación por las contrapartes, de las responsabilidades que será preciso asumir y que girarán alrededor de los siguientes aspectos:

1-Compromiso de poner en marcha mecanismos de coordinación institucional e interinstitucional, en el marco del Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral, de manera que permitan facilitar la consecución de los objetivos produciendo los resultados esperados, según documento de formulación.

2-Comprometerse a apoyar la puesta en marcha de las transformaciones que se indiquen en el marco del Programa, una vez hayan sido aprobadas.

3-Comprometerse a apoyar la elaboración, reforma y aprobación de toda aquella normativa necesaria para alcanzar los objetivos del Programa.

4-Comprometerse a realizar un esfuerzo para dotar al Programa de contrapartida presupuestaria nacional.

5-Comprometerse a realizar un esfuerzo para contar con una mayor partida presupuestaria con la que atender a la población más vulnerable.

6-El compromiso de crear las condiciones de sostenibilidad de las acciones desarrolladas.

### **Ejecución Financiera:**

Los fondos para la realización del proyecto por parte de AECI, provendrán de subvenciones del Estado español, concedidas a la Secretaría General de la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC).

La ejecución del proyecto será supervisada por el Comité Nacional de Costa Rica formado por: un representante del Ministerio de Trabajo, INA, Ministerio de Educación, la CECC, la Oficina Técnica de Cooperación, el Coordinador del programa, el Consejero



**AECI**

Laboral de la Embajada de España y el Director del Proyecto. Este Comité aprobará las especificaciones del Plan Operativo Anual (POA), y asignará la ejecución de las actividades a las instituciones con competencias en este ámbito: Ministerio de Trabajo, INA y Ministerio de Educación, con el apoyo del Director español del proyecto.

El Comité Nacional de Costa Rica estará regido mediante el Reglamento de Gestión firmado por la AECI y la CECC como instituciones financiadoras y ejecutoras respectivamente.

Las reuniones del Comité tendrán carácter trimestral y se levantará acta firmada en cada una de ellas.

La contrapartida financiera aportada por cada una de las entidades participantes, se revisará por año, en función del POA, y será obligación del Director y de los representantes de las tres contrapartes elaborar y someter a la aprobación del Comité Nacional, el Presupuesto Anual, que contemplará la financiación adecuada para cubrir el funcionamiento, mantenimiento y depreciación.

Asimismo, en función del POA, se revisarán las actividades necesarias para acometer el logro de los resultados y objetivos previstos en este documento, revisando el presupuesto necesario en función de los avances logrados y del cronograma que se ha definido en la formulación.

El manejo de los fondos de la cuenta, se realizará de forma mancomunada, a través de autorizaciones conjuntas, con la periodicidad necesaria y tal y como se indica en el Reglamento de Gestión.

En el acta de cada reunión del Comité Nacional, se recogerán los puntos tratados, la fecha de la siguiente reunión y los desembolsos que, a propuesta de los responsables técnicos, y de acuerdo al POA, se realicen trimestralmente.

El acta, firmada por las partes, se trasladará a la administración para que proceda al desembolso de los fondos necesarios para cubrir los gastos señalados.

Con una periodicidad trimestral, el Comité Técnico del Proyecto (Director y los representantes de las tres contrapartes), elaborará un informe de las actividades realizadas, según el modelo AECI, que recogerá los aspectos técnicos, económicos y financieros. El informe se distribuirá a los miembros del Comité Nacional antes de presentarlo a la reunión.



AECI

## **Ejecución Técnica;**

El plan de ejecución constará de una serie de fases ordenadas, comenzando por una fase previa que contempla la realización de una propuesta nacional para el desarrollo del programa, en Costa Rica, que se adecue a las líneas estructurales del programa regional centroamericano.

Conviene continuar con el desarrollo de experiencias- piloto, limitadas geográficamente, donde se pueda comprobar la validez del diseño.

La ejecución técnica debe asimismo incluir sistemas de evaluación continua para poder establecer las medidas de corrección y mejoras necesarias hasta la obtención de un modelo final, que esté bien contrastado y pueda extenderse y replicarse en zonas más amplias, obteniendo los mejores resultados posibles en términos de incremento de la empleabilidad, y aumento de los niveles de inserción laboral de las personas beneficiarias.

Por tanto, se establecen cinco fases detalladas;

- 1- Fase Previa
- 2- Experiencia Piloto; Cantón Desamparados y provincia de Guanacaste.
- 3- Fase de evaluación y reajuste del diseño del Programa
- 4- Fase de desarrollo del Programa en otras zonas del país
- 5- Fase de Evaluación Final.

## **Fase Previa**

El producto final de esta fase consiste en la elaboración de un documento que incluirá la siguiente información;

### -Descripción de Objetivos Generales y Específicos a cumplir

Partiendo de los Objetivos Generales del programa regional, se deberá realizar un ajuste a la realidad concreta de Costa Rica delimitando no sólo las actuaciones a desarrollar, sino también, la cuantificación de personas usuarias del proyecto a lo largo de todas las fases de desarrollo del mismo.

Para Costa Rica, el número de beneficiarios será de:



**AECI**

-Descripción de la población–meta seleccionada, y las fórmulas de reclutamiento y preselección, así como los criterios y procedimientos más idóneos.

-Descripción justificada de las zonas geográficas de aplicación de la experiencia piloto

Las condiciones que se requieren son:

Que sea una zona rural o urbano-marginal con altos índices de pobreza, y donde se ubica población-meta pre definida.

Que en aquella zona se prevea activación económica o tenga un cierto potencial de desarrollo en los próximos años.

Que allí no se estén desarrollando programas o proyectos de idéntica finalidad dirigidos a la misma población-meta.

Que en la zona se sumen esfuerzos para el desarrollo local integral y donde la Cooperación española esté presente con otros programas.

Además, para Costa Rica, que la zona esté definida, por:

-Recopilación y análisis de los informes y estudios sobre el mercado de trabajo, si los hubiera y/o realización de un estudio territorial sobre la zona de actuación, que haga referencia a las demandas de formación-capacitación, describan la estructura productiva de los sectores económicos y se centren en la determinación de prioridades de capacitación y empleo.

-Recogida de información sobre los recursos existentes en la zona, sobre instalaciones, equipamientos dotaciones y recursos humanos y materiales que dependan de instituciones copartícipes en el territorio, así como cuáles son las actividades económicas principales y cuáles las propuestas de desarrollo local que se consideran pertinentes.

-Recopilación, análisis y descripción de los productos existentes que pudieran ser utilizados y adaptados en las áreas de intervención, como manuales, guías, material de consulta, etc. que hagan referencia a Educación de adultos, educación técnico-profesional, formación ocupacional, y empleo e inserción, que o bien hayan sido desarrollados por el país o con la ayuda de la cooperación internacional.

-Descripción de la voluntad de las contrapartes para su participación y coordinación interinstitucional; Debe analizarse, no sólo la disponibilidad y voluntad de participar en el programa, sino también la predisposición para realizar un trabajo coordinado con otras instituciones, conociendo cada institución su ámbito de competencia y la necesidad para el éxito del proyecto de la integración coordinada de las decisiones.



AECI

-Descripción de los recursos a aportar por cada una de las contrapartes, tanto humanos como materiales, destacándose los siguientes:

Recursos humanos , entre los que se incluye, personal docente de las diferentes especialidades del INA, personal técnico para labores de inserción laboral del Ministerio de Trabajo , INA y Colegios técnicos, personal docente especializado en la formación de adultos, etc.

También recursos materiales en forma de dotaciones, y equipos existentes, unidades móviles, fondos de becas y ayudas, instalaciones, centros de formación, talleres etc...

-Descripción de los compromisos que adquirirán cada una de las contrapartes para la sostenibilidad del Programa a largo plazo.

Los compromisos, serán refrendados mediante convenios con cada una de las contrapartes intervinientes.

Para facilitar la concreción de los compromisos y delimitar las competencias se elaborará un Reglamento de Gestión a consensuar y rubricar entre las partes.

El Programa creará en su primera fase un sistema de información, que sirva como insumo para la realización de una evaluación-impacto, y como mecanismo de seguimiento se llevará a cabo una evaluación de la fase previa, que contemplará entre otras cuestiones, las condiciones de sostenibilidad del programa, cuyas líneas preferentes se definirán como compromisos que de forma progresiva deberán asumir las contrapartes institucionales.

Estos compromisos tendrán como objetivo principal cerrar las dos grandes brechas detectadas entre las diferentes instituciones implicadas:

-La desvinculación entre el sistema nacional de formación ocupacional y el de empleo e inserción laboral,

-La desvinculación entre el sistema de educación formal y el de formación ocupacional o educación informal.

De manera que, los compromisos que se adquieran vayan encaminados hacia:

-La inclusión de programas de capacitación y aumento de presencia de acciones formativas, para colectivos desfavorecidos, y para personas desempleadas en el INA, destacando la posibilidad de que el Servicio Público de Empleo derive a sus usuarios a acciones de capacitación ocupacional, para incrementar sus índices de empleabilidad.

- El establecimiento de procedimientos reglados de vinculación para la realización de labores de inserción laboral, (registro en oficinas de empleo, orientación, búsqueda de empleo, apoyo al autoempleo, por parte del Servicio Público de Empleo, también para los alumnos egresados del INA.

- La regulación de pasarelas entre la educación formal y la formación ocupacional, calibrando y certificando los niveles que se podrán adquirir en este tipo de acciones, al objeto de permitir el regreso de aquellos participantes, que así lo deseen, a la



AECI

educación formal.

## **Fase Segunda. Experiencia Piloto: Guanacaste y Desamparados**

### **Experiencia en Área Rural**

**Guanacaste** es la quinta provincia de las siete que conforman la base de división política de Costa Rica. También llamada administrativamente Región Chorotega, la provincia de Guanacaste muestra una población económicamente activa de 125.105, con la tasa de desempleo más alta que presenta el país por región, a saber 7.6%, un rubro porcentual por encima del promedio de todo el país, según la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples del año 2004, superando otras regiones tradicionalmente deprimidas como la Región Brunca. Estos niveles de desempleo se observan dramáticamente triplicados para el grupo de edad de 18 a 24 años. Casi un 30% de la PEA regional se encuentra en condiciones de subempleo.

Guanacaste es también la segunda región más pobre de Costa Rica, alcanzando 30.6% del total de hogares pobres del país. Más de 9.000 hogares viven en pobreza extrema en esa región y más de 20.000 no satisfacen sus necesidades básicas mensuales.

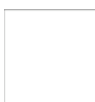
Dedicada tradicionalmente a la agricultura y ganadería, ha sufrido en los últimos años un fuerte crecimiento en las actividades de comercio, y de manera cada vez más creciente una incursión en la rama de hostelería y restaurantes, siendo éstas las tres actividades que presentan mayor cantidad de puestos de trabajo. El crecimiento vertiginoso y poco programado de nuevas actividades productivas, ha creado un desfase entre los requerimientos de los empresarios para la contratación de trabajadores y los conocimientos, las habilidades y destrezas que estos poseen para emplearse.

Las cifras de fuerza de trabajo por grupos ocupacionales en la provincia de Guanacaste evidencian una mayor concentración de trabajadores en actividades comerciales y de servicios directos, seguidos por actividades artesanales, manufactura y mecánica entre otras, y actividades agropecuarias agrícolas y de pesca.

Aunque la empresa privada continúa siendo el gran empleador en la zona -casi la mitad de los puestos de trabajo existentes responden a empleos en la empresa privada-, casi 30.000 trabajadores lo son por cuenta propia, aumentado también los rubros de informalidad que caracterizan en muchos casos esos trabajos.

De los 1.382 trabajadores que buscaron trabajo por primera vez en Guanacaste, 1.083, casi la totalidad, se encuentran entre los 18 y los 34 años.

A pesar de las elevadas cifras de desempleo que presenta toda la Región, la inversión ha venido en aumento en los últimos años, sobre todo en cuanto al sector turístico, dando paso a la creación de nuevos puestos de trabajo y propiciando la posibilidad de



**AECI**

generar alternativas de autoempleo relacionadas con dicho sector de una manera directa e indirecta.

Los nuevos puestos de empleo presentan, además, el reto de adecuar las competencias formativas de los trabajadores de la zona a las necesidades y los requerimientos de los empresarios.

Asimismo, los empresarios del sector turístico se encuentran agrupados en organizaciones consolidadas y representan un magnífico interlocutor para las tareas de inserción y capacitación.

En cuanto al sector agrícola, predominante aún en la zona, cuenta con estructuras de organización sobre todo vinculado al sector exportador, que podrían constituir un aliado para el establecimiento de encadenamientos productivos, con pequeños productores de la misma región.

Es importante destacar que la Región Chorotega está seleccionada como una zona prioritaria dentro del Plan Vida Nueva, Plan de Erradicación de la Pobreza del actual Gobierno de la República, coincidiendo, por tanto, esta elección de zona piloto con los objetivos de desarrollo del país.

### **Experiencia en Área Urbano Marginal**

**Desamparados**, cantón urbano, de la provincia de San José, con una población total de 213.561 personas, de las cuales 109.000 son mujeres, y cuya población ocupada es de 79.690 personas, con un 48.8% de población inactiva, siendo el mayor porcentaje de ocupación en el sector terciario con un 69%.

El cantón presenta una población variada en cuanto a perfiles ocupacionales: desde trabajos de baja calificación hasta profesionales que sufren también del fenómeno del desempleo. Cuenta también con una creciente población migrante con altos niveles de desocupación.

Desamparados cuenta, por su parte, con una amplia presencia institucional y de colegios técnicos profesionales y vocacionales, no obstante, es necesaria la creación de una oficina de empleo que permita conocer a fondo las características de la población económicamente activa.

El cantón de Desamparados se encuentra dentro del Plan de Erradicación de la pobreza como uno de las zonas prioritarias, al tiempo que contiene un importante colectivo que se identifica con las características descritas para la población meta del proyecto.

### **Tercera fase. Evaluación Regional y reajuste del diseño.**

Esta fase reviste gran importancia ya que la complejidad de un programa que auna instituciones diversas, con componentes diferenciados pero interconectados, obliga a un proceso de revisión y de análisis exhaustivos que aseguren el mejor desarrollo y



AECI

éxito de las actuaciones que se tengan que realizar.

Esta evaluación deberá realizarse de forma global y con la experiencia de los otros países de la región. Será una revisión coordinada donde se analicen elementos tales como:

-Resultados obtenidos por país en terminos de:

- ✓ Niveles de capacitación obtenidos y en qué especialidades.
- ✓ Prácticas y pasantías, formatos utilizados y resultados.
- ✓ Resultados de los módulos transversales en cuanto a formación reglada formal y talleres o acciones formativas de inserción productiva.
- ✓ Inserción laboral.

-Fortalezas y debilidades del diseño utilizado, señalando los elementos que potencian y facilitan el cumplimiento de los objetivos y las debilidades que no contribuyen al éxito del programa, y establecer medidas para su corrección.

-Desviaciones detectadas, es decir, actuaciones que se hayan realizado fuera del diseño original, su justificación y su resultado.

-Propuestas de ajuste y modificación de las debilidades observadas.

-Presentación de productos adaptados y diseñados en el período de experiencia piloto, para ser estudiados y extenderlos al resto de países, previa adaptación.

-Elaboración del diseño final.

### **Fase cuarta. Replicabilidad del diseño a nivel nacional en otras zonas del país.**

Esta fase se desarrollará siguiendo los puntos establecidos en la experiencia piloto y centrándose en la actuación a nivel nacional, en función de los recursos existentes y de las líneas establecidas para su implementación.

Esta fase, la de duración más larga, se desarrollará en un periodo de 24 a 30 meses.

### **Quinta Fase. Evaluación final del programa.**

Se realizará un proceso de evaluación final, que permita conocer los logros y objetivos cumplidos, y también los aspectos que no han sido desarrollados adecuadamente, para que de la experiencia realizada se infieran mejores frutos en ulteriores proyectos que se pudieran emprender, tanto en el ámbito de la formación ocupacional, como en el de inserción laboral de población excluida.

Esta evaluación se llevará a cabo en un período de un mes desde la finalización de las acciones.



**AECI**

## **8-Estudio de viabilidad y sostenibilidad**

### **8-1 Políticas de Apoyo**

El programa que se presenta forma parte de la estrategia regional en el ámbito educativo de la Agencia Española de Cooperación y de la CECC, pero al mismo tiempo, otros organismos regionales o iniciativas gubernamentales pueden verse fortalecidas con la puesta en marcha de acciones concretas, y organismos como el SIECA y la OIT, podrán servir de apoyo para la consecución del programa.

La imperiosa necesidad de tomar medidas en el ámbito de la empleabilidad, con acciones perentorias y urgentes, está también presente en los documentos de gestión y programación de las políticas de desarrollo de Costa Rica. Así, el Plan Nacional de Desarrollo para Costa Rica señala, dentro del eje de empleo, como uno de sus objetivos fundamentales:

*Promover el desarrollo integral de las personas y la utilización plena de las capacidades humanas a través de procesos de formación y mejoramiento del capital humano, de la creación de empleo productivo y bien remunerado, y del ejercicio de los derechos del trabajador y del sector empresarial.*

Para lo cual se han puntualizado políticas de:

- Facilitamiento de oportunidades de acceso al empleo.
- Fortalecimiento de la pertinencia de las ofertas educativas para la inserción en el mercado laboral y productivo.
- Formación y capacitación para el trabajo con el fin de mejorar la productividad y competitividad de las empresas y del sector laboral del país, especialmente el de las poblaciones en desventaja social y grupos especiales.

Las cuales se encuentran desagregadas en políticas, acciones estratégicas y metas, tales como:

- Desarrollar de forma integral la industria y el comercio mediante la promoción de "más y mejores empleos" del área de "Industria y Comercio".
- Fortalecimiento y apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa.
- Creación del Fondo de Financiamiento para el desarrollo de las PYMES (Meta: La fecha de inicio de funcionamiento del fondo está aun por definir).
- Fomento e impulso de la competitividad de las empresas.
- Promoción de la capacitación en empresas para un aumento de la competitividad.
- Promoción de proyectos de incubación de empresas para jóvenes emprendedores, con apoyo de instituciones como el INA (Meta: La meta de este



**AECI**

indicador aún no se ha definido).

- Impulso e incentivo al desarrollo empresarial en el Área Rural.
- Programa de Certificación de competencias laborales.
- Poner a disposición estadísticas básicas y estratégicas que permitan la toma de decisiones.
- Programa *Construyendo Alternativas Juveniles*, atención integral para la inserción laboral. Acciones del objetivo "Impulsar una política pública integral para visibilizar a la persona joven como sujeto de especificidad sociocultural, potencialidades y vulnerabilidad".
- Fortalecimiento de la pertinencia de las ofertas educativas para la inserción en el mercado laboral y productivo.
- Garantizar que los planteamientos de la formación técnica profesional sean congruentes con las necesidades del sistema productivo y laboral en el ámbito nacional y local.
- Apertura de especialidades técnicas no tradicionales en zonas rurales. Incorporación de la mujer en las especialidades técnicas no tradicionales y bien remuneradas.
- Formación y capacitación para el trabajo con el fin de mejorar la productividad y competitividad de las empresas y del sector laboral del país, especialmente el de las poblaciones en desventaja social y grupos especiales.
- Desarrollo y fortalecimiento de investigaciones del mercado, para diseñar programas adaptados a las necesidades y requerimientos de las empresas de todos los sectores productivos del país.
- Fortalecimiento de las oficinas locales y regionales del Ministerio de Trabajo. (Meta: 6 oficinas regionales desconcentradas administrativa y presupuestariamente en el período).

## 8-2 Aspectos Institucionales

El fortalecimiento institucional, es un eje prioritario en las acciones de la Cooperación Española, y la solidez institucional se logra a través de la facilitación de recursos, modelos de desarrollo y estructuras de procedimiento que favorezcan el cumplimiento de los objetivos que cada institución tiene encomendados.

La participación, desde el inicio, de las instituciones implicadas en la mejora de las oportunidades de empleo en la gestación de éste programa asegura su colaboración durante el desarrollo del mismo y la puesta en marcha de las acciones, lo que ayudará en el futuro a la pervivencia y sostenibilidad del modelo.

La intervención en materia de formación, capacitación e inserción deberá fortalecer también a cada una de las instituciones competentes:

Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, porque potenciará los procesos para la constitución de un Servicio Público de Empleo, más moderno, eficaz y cercano a las necesidades y requerimientos de los ciudadanos y de los mercados territoriales, implementando oficinas de empleo regionales que realicen procesos de gestión e intermediación de empleo con aplicaciones informáticas, que permitan el cruce entre



AECI

demanda y oferta, y procesos de orientación e información profesional que faciliten los procesos de inserción laboral de las personas desempleadas, en especial mujeres y grupos vulnerables.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social necesitará también fortalecerse a través de convenios con entidades públicas y privadas que coparticipen en estos procesos de gestión e intermediación de empleo, y deberá dotarse de sistemas actualizados y periódicos de recogida de información para el análisis del mercado de trabajo, detectando necesidades y tendencias en las ocupaciones, y orientándose en el futuro hacia políticas activas de empleo más adecuadas.

De esta manera, se verá fortalecido el papel de rectoría que debe asumir el Ministerio de Trabajo, tal y como se lo dicta la ley.

Al Instituto Nacional de Aprendizaje porque deberá ampliar la oferta formativa a colectivos desfavorecidos, desempleados en general, favoreciendo los procesos de capacitación técnica de gran parte de la población costarricense, actualmente sin recursos para ello. Deberá incorporar procesos periódicos de necesidades de formación técnica y ocupacional a nivel sectorial y territorial y así poder priorizar las especialidades más demandadas en el mercado de trabajo.

Esto deberá permitir confeccionar una oferta formativa flexible en el tiempo, más pertinente, y que deberá ser adaptada a colectivos con bajos niveles de instrucción general, facilitando procesos de formación - inserción cortos y rápidos. Esta oferta deberá obtener altos niveles de calidad, ser eminentemente práctica y destinarse al desarrollo de competencias.

Sería muy oportuno potenciar el desarrollo curricular de especialidades y su homologación, así como los mecanismos de articulación con los niveles superiores de formación técnica, de forma que se pueda facilitar el desarrollo y la promoción profesional.

El Ministerio de Educación Pública que deberá potenciar los procesos de educación general de la población excluida del sistema formal de educación, facilitando la adquisición del grado de escolaridad de quienes no lo poseen, y reforzando los niveles de educación general para la reincorporación, de quien lo quiera, a la educación formal.

Generar posibilidades para los egresados en los procesos de educación de adultos, y facilitar los canales para la certificación y homologación de estos procesos formativos incrementará su reconocimiento para el acceso al mercado laboral.

Es conveniente, para el buen desarrollo del programa y la realización de una evaluación de impacto, la puesta en marcha de un sistema compartido de información que esté



AECI

particularmente adaptado a las necesidades de cada institución, y que sirva para controlar y hacer un seguimiento de las acciones formativas y de los procesos de inserción laboral, así como, la configuración de un órgano interinstitucional que contribuya a la definición de las competencias de cada institución.

### **8-3 Enfoque de Género:**

En el apartado referido a la descripción de los beneficiarios se menciona la especial atención que el Programa concede al colectivo de mujeres. La OTC de Costa Rica considera el aspecto de equidad de género una de las prioridades de sus programas y proyectos, como se recoge en el Documento de Estrategia País.

En la celebración del taller de formulación, y en posteriores consultas, se ha incorporado al Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) para la realización de actividades destinadas específicamente a mujeres, como de hecho así se han formulado.

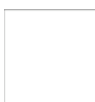
El INAMU será a lo largo del desarrollo del Proyecto una institución de asesoramiento y consulta para todo aquello que facilite la selección y reclutamiento, información, capacitación, orientación y acompañamiento a la inserción de las mujeres participantes.

En ese sentido, deberá prestarse la máxima atención a los procedimientos de reclutamiento, al establecimiento de horarios de las acciones formativas, a la apertura de una mayor gama de alternativas formativas en ocupaciones tradicionalmente masculinas, para acercarlas a las mujeres, a la utilización de herramientas y acciones de fomento de la empleabilidad, como sesiones de orientación y de técnicas de búsqueda de empleo, de manera que se vean atendidas las necesidades y requerimientos de las mujeres, que son distintos de los de la población masculina.

Además, será necesario trabajar desde el lado de la demanda, con los empleadores para paliar, o suavizar los prejuicios y estereotipos, que en este momento, pueden estar pesando en las posibilidades de inserción de las mujeres.

No debe olvidarse el fomento del autoempleo como una de las modalidades que se adapta muy bien a las escogencias de las mujeres, estableciendo procesos formativos y de capacitación para el trabajo por cuenta propia, propiciando asesoramiento para la consecución de créditos, y acompañándolas, con asesoramiento, en los procesos de creación de sus propios negocios.

Será muy conveniente incorporar, a lo largo de todo el itinerario de inserción, técnicos con formación y sensibilidad en materia de género que faciliten a las mujeres el proceso de incorporación al mercado de trabajo.



**AECI**

Habrà que tener presente que las mujeres en Costa Rica demuestran rendimientos escolares más brillantes que los hombres y que esta realidad no se ve reflejada en el acceso al trabajo, teniendo ellas mayores niveles de desocupación y subocupación, menores salarios por trabajos de idéntica categoría, y sufriendo discriminación por el aspecto físico, el estado de gestación, la condición social etc...

La falta de equidad en la contratación, que lleva a considerar que ciertos tipos de trabajo no son "propios" de mujeres, nos obligará a establecer una oferta formativa que cuente con ellas para ocupaciones no tradicionales y con alto contenido en nuevas tecnologías, así, el Programa deberá incorporar en su publicitación y visibilización, acciones destinadas a la promoción del empleo femenino, y a concienciar a los técnicos de empleo y orientadores de la necesidad de promover medidas no discriminatorias, alentando a las mujeres a ocuparse en oficios no tradicionales.

#### **8-4 Factores tecnológicos**

Los factores tecnológicos no tendrán una relevancia especial, salvo en los casos de habilitación o creación de talleres técnicos donde será necesaria la adquisición de maquinaria, herramientas y equipamiento. En ese caso, se estudiarán cuales bienes sean los idóneos para las características tecnológicas locales, teniendo también en cuenta que el mantenimiento no ponga en peligro la viabilidad de los resultados logrados.

De esta forma, podrá asegurarse que los recursos tecnológicos que serán empleados en la marcha del programa serán los adecuados a los recursos y a la cultura local, tal y como se tiene previsto en las actividades de este proyecto, lo que no impide que, en determinados casos, se propicie la participación de ofertas en las licitaciones de bienes y servicios de compañías españolas especializadas.

En lo que respecta a los vehículos adquiridos con carga al Programa, se habrán realizado verificaciones en el mercado local sobre la disponibilidad de recambios y del coste de mantenimiento, adquiriendo en todo caso aquellos que a largo plazo sean más rentables, lo cual será aplicable como medida general de compras.

Será necesario que se insista en el correcto uso y manejo de las tecnologías para cumplir siempre las medidas de seguridad e higiene y los requerimientos legales, cuestiones que serán incluidas además en el Reglamento Operativo del Programa. Igualmente, las personas correspondientes serán formadas en el mejor aprovechamiento de los bienes e inversiones realizados, lo cual deberá comprobarse especialmente en la transferencia final de bienes y equipos.

#### **8-5 Factores Económico- Financieros**



AECI

El Documento de Formulación que se presenta es la primera herramienta de control económico financiero de referencia ya que en él quedarán reflejados los montos anuales necesarios para la ejecución de las acciones, el costo de los recursos y la inversión total a realizar.

Una vez aprobado el Documento de Formulación se dará paso a la elaboración de la otra herramienta imprescindible para un adecuado uso de los recursos económicos y financieros, el Plan Operativo Anual. Ambos documentos deben ajustarse al Reglamento de Gestión.

El Reglamento de Gestión será acordado, aprobado y rubricado por la AECI y la CECC como instancias financiadora y ejecutora respectivamente. El sistema de gestión del Programa será responsabilidad de la CECC que será la depositaria de los fondos y que se encargará de la administración de los mismos, y deberá regirse de acuerdo a este reglamento gestión mutuamente acordado. Dado que el Programa tiene un carácter regional, algunas de las acciones serán gestionadas desde la dirección regional del Proyecto, sita en Costa Rica

El análisis de costes y rentabilidad anual será incluido en el Plan Operativo Anual con la prospección financiera para cubrir el funcionamiento y mantenimiento del Programa. En la elaboración de presupuestos se tendrán en cuenta los deslizamientos de la moneda con objeto de contrarrestar los desajustes cambiarios.

Una cuestión importante que en la elaboración del documento no ha podido tenerse en cuenta son los aportes que puedan realizar las instituciones contrapartes y la entidad administradora. En POA posteriores se incluirán las posibles aportaciones de las instituciones nacionales implicadas en esta intervención.

### **PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DESPUÉS DE LA FINALIZACIÓN DEL APOYO DE LA COOPERACIÓN ESPAÑOLA Y FORMAS DE TRANSFERENCIAS PREVISTAS**

Se tiene previsto que en la última fase del Programa se elabore un Plan de Sostenibilidad que garantice el traspaso de los bienes inmuebles (equipamientos y vehículos) y la contratación de los recursos humanos necesarios para la sostenibilidad de las acciones. Dicho Plan debe ser refrendado por las instituciones participantes y por el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Además, se firmarán unas actas de entrega y donación al más alto nivel de representación para el traspaso de responsabilidades y de propiedad para cada instancia receptora de bienes y equipos.

En todo caso, y con independencia del destino final de los bienes y equipos, se tendrá en cuenta que los equipos adquiridos con cargo a los recursos concedidos por la AECI deberán estar vinculados a la finalidad para la cual fueron adquiridos durante, al menos,



AECI

cinco años, una vez finalizado el Programa.

Cualquier propuesta para el cambio en la vinculación, destino o uso de estos bienes deberá ser puesta en conocimiento de la AECI de Costa Rica, mediante solicitud escrita, y la AECI de Costa Rica, por la misma vía, podrá aprobar o denegar la solicitud.

Una vez concluya el plazo de cinco años, los beneficiarios podrán desvincularse del uso para el cual fueron adquiridos los bienes, desechándolos, trapasándolos o vendiéndolos, previa justificación a la AECI de Costa Rica, y siendo necesaria una comunicación escrita de la misma, en la que se indique su no objeción al cambio de destino.

### **SINERGIAS FAVORABLES EN RELACIÓN AL SISTEMA INSTITUCIONAL Y SOCIOECONÓMICO ESPAÑOL**

Se dará prioridad a aquellos beneficiarios de otros proyectos de la AECI en los que se coincida en la zona geográfica de intervención, siempre y cuando encajen en el perfil de la población meta. En esa línea, se consultará con los directores de los otros proyectos de la AECI cuales sean las necesidades de formación de sus beneficiarios, a fin de adecuar la oferta formativa a las características de las intervenciones de cooperación al desarrollo.

Se deberá buscar la colaboración con las ONG españolas que oferten cursos de formación, o que puedan estar vinculadas, directa o indirectamente, con la generación de empleo (fomento de microempresas, microcréditos...) y, con más razón, con aquellas que hayan recibido subvenciones de la AECI. En esa línea, se deben propiciar espacios de trabajo común y foros de intercambio de experiencias. La colaboración con las ONG debe favorecer el aprovechamiento de los recursos y la planificación armónica de actividades atendiendo a especialidades y territorios. Se aprovechará la cercanía a las comunidades y su capacidad de impacto directo en los sistemas educativos y actores del sistema escolar.

Especial relevancia desempeñará el Ministerio de Trabajo de España que, en la línea de los últimos años, aportará una serie de asistencias técnicas, sobre todo en su fase inicial, que ayudarán a la modernización del Sistema Nacional de Empleo y a la línea de Educación para el Trabajo. Se pretende vincular la oferta educativa y técnica con las necesidades del mercado, para lo que será necesario coordinar la labor de las oficinas de empleo con los centros técnicos, así como ampliar su radio de acción a los círculos de educación de adultos y escuelas educativas. El Ministerio de Trabajo colaborará también en la inclusión de la orientación profesional, tanto en los diseños curriculares técnicos como en los escolares, con objeto de generar la cultura del trabajo. Asimismo, el Consejero de Trabajo para el área centroamericana con residencia en Costa Rica servirá de mediador y facilitador para tratar estas cuestiones, así como miembro de pleno derecho del Comité Nacional.

El Programa integrará un posible proyecto de regulación de flujos migratorios entre Costa Rica y Nicaragua, colaborando estrechamente con la Consejería laboral de la Embajada de España y con los Ministerios de Trabajo de ambos países.



AECI

También se podrá contar con otros instrumentos adicionales, como puedan ser los créditos FAD y el canje de deuda, con objeto de financiar equipamiento y construcción de infraestructuras. Por tanto, se incidirá en una labor de complementariedad en la adquisición de equipamiento y construcción de infraestructuras acorde a las necesidades identificadas en el sector.

**NOMBRE Y CARGO DE LA PERSONA QUE HA CUMPLIMENTADO LA FORMULACIÓN DEL PROYECTO**

**Nombre y cargo:**

Mercedes Puntonet del Río, experta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España  
Manuel Galán y Luis Cámara, metodólogos de CIDEAL.

**Revisión:**

Ignacio Nicolau Ibarra. Coordinador del Programa.  
Irene Belmonte Rodríguez. Asistente técnico OTC  
Fecha: junio/Julio de 2005



AECI